

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
I (Personalidad, Evaluación y Psicología Clínica)**



TESIS DOCTORAL

**Evaluación de las variables de personalidad que favorecen el éxito
laboral valoradas por los cuadros de mando del Ejército de Tierra y su
incidencia en los militares de tropa profesional**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

María José Muñoz Cenjor

Directores

Ana Fernández-Alba Luengo

Madrid, 2016

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Psicología

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos I

Evaluación de las variables de personalidad que favorecen el éxito laboral valoradas por los Cuadros de Mando del Ejército de Tierra y su incidencia en los Militares de Tropa Profesional.



Tesis Doctoral

Autora: **MARÍA JOSÉ MUÑOZ CENJOR**

Directora: **DRA. ANA FERNÁNDEZ-ALBA LUENGO**

MADRID, 2015

A mi madre María Josefa y a mi padre Odón, por haberme dado la vida, criarme, apoyarme y creer siempre en mí.

A mis hermanos Héctor Hugo, Montserrat y Diana, que son para mí pilares de amor y apoyo.

A mis sobrinos Hector Antonio y Hugo Odón, porque son mis hijos en mi corazón.

A mis abuelos, Antonio y Leopolda, Giordano y Patrocinio con tierno recuerdo.

Todos ellos son el mayor regalo y sentido de mi existencia.

A mi directora de tesis, muy afectuosamente, por apoyarme y creer en este proyecto.

A los militares participantes en dicho trabajo, sin ellos no hubiera sido posible.

***“A todos aquellos soldados que no temen de
la arbitrariedad ni esperan del favor”***

(Extraído del artículo 18 de las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas)

Agradecimientos

Quiero agradecer al Ejército como institución y a sus autoridades civiles y militares. A su Ministro de Defensa, D. Pedro de Morenés y Álvarez de Eulate, a la Subsecretaria, Dña. Irene Domínguez-Alcaud, a su Majestad el Rey Felipe VI, Capitán General D. Felipe de Borbón, al Jefe del Estado Mayor de la Defensa, Almirante General García Sánchez, al Inspector General de Sanidad, General de División Coca Menchero, al Jefe de Psicología de la Inspección General de Sanidad, Teniente Coronel Rodríguez Buelta, al Director del Hospital Central de la Defensa, General de Brigada Muro García, al Jefe de Docencia, Teniente Coronel Rodríguez Velayos, así como a los Jefes de los Servicios de Psicología Clínica y Psiquiatría del Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, los Tenientes Coroneles Robles y Losantos.

Me gustaría agradecer en primer lugar a la vida, por haberme brindado la oportunidad de descubrir esta mi vocación, la psicología, de forma un poco tardía, pero muy acertada. A mi hermana Montserrat, por ser la primera en animarme a estudiar esta carrera cuando aún era una disciplina muy desconocida en nuestro país, y ayudarme a retomar los estudios con cariño y mucha paciencia. A mi hermana Diana, por escucharme, tranquilizarme y animarme a seguir cuando las fuerzas flaqueaban. A José Manuel Vicente, que fue un gran apoyo durante mi licenciatura. A los que fueron mis maestros en el Colegio Universitario Cardenal Cisneros en primer curso, y después a mis profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, que supieron inculcarme y transmitirme la psicología con seriedad, rigurosidad y pasión. Guardo de todos ellos un recuerdo realmente bueno y me alegra poderlo decir. A los compañeros de estudio, tan importantes en el camino, especialmente a María José Garrido y a Mónica García, grandes profesiones en la actualidad. Con especial relevancia quiero agradecer a los profesores D. José Luis Graña, que me animó a investigar y me presentó a D. Francisco Gil, con quien obtuve mi beca de colaboración, muchas gracias a los dos por apoyarme. A Dña. Cristina Larroy, Dña. Carmen Bragado, Dña. Carmen Valiente, Dña. Isabel Calonge, Dña. María Ángeles Quiroja, D. Juan José Miguel Tobal, D. Gerardo Gutiérrez, D. Manuel Muñoz, D. José Manuel Andreu, D. José Antonio Portellano, Dña. María Luisa de la Puente (que en paz descanse), profesores ejemplares que recuerdo con cariño. Muchas gracias a Kety, a Leticia y a Bárbara, por su apoyo en la secretaría de doctorado y a Olga, secretaria del departamento. Agradezco especialmente a la profesora y catedrática Rosario Martínez Arias, por haberme ayudado tantísimo

con los análisis estadísticos de este trabajo, gracias por su tiempo y paciencia. Y por supuesto, a mi gran modelo a seguir, a mi tutora, que comenzó siendo mi profesora de prácticas en la asignatura de Psicología de la salud, allá por el año 2000, y tuve la gran suerte de que me la asignaran como tutora del doctorado. Esta gran mujer y profesional ha visto como durante estos años desde que me licencié en 2001, aprobé mi primera oposición a la Escala de Complemento del Cuerpo Militar de Sanidad en Psicología en 2003, la segunda oposición a la Escala de Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad en Psicología en 2009 y la tercera en 2012 para acceder a la formación de la Especialidad de Psicología Clínica en las Fuerzas Armadas. Ella ha tenido la paciencia de esperarme, siempre ha creído en mí y me ha animado desde la distancia y la cercanía. También mi familia le está muy agradecida por su gran disponibilidad para facilitar el proceso que requiere hacer una tesis (entrega de documentación, matrículas, etc) debido a que yo he trabajado fuera de Madrid 10 años. Ana Fernández-Alba Luengo, muchísimas gracias por haber hecho esto posible, además de profesora y tutora de doctorado, te considero un ejemplo a seguir y te tengo gran estima y cariño.

Volviendo al Ejército, agradezco lo mucho que me ha dado y me sigue dando en la actualidad, sin él, esta tesis no sería una realidad. Con especial cariño, agradezco a mi primer destino militar en la Base Conde de Gazola de León, ser el germen de este estudio, a mis superiores, al General de Brigada Rivera y a los Coroneles de Aymerich Cabrera y Martín de Peralta, y especialmente al Tcol. Luis de Merlo-Longorria que fue el que mayor ímpetu puso en que realizara este estudio, y me apoyó facilitándome siempre las cosas. A mis compañeros del botiquín, a Paloma la farmacéutica, al matrimonio de médicos Enrique y Ana, a Arancha Martínez la veterinaria, a Susana López la enfermera, a David Crespo el farmacéutico, a los Subtenientes Mauro y Senén, a Juan y Pepe los enfermeros, a Mariángeles y Félix los civiles y a todos los soldados sanitarios que nos ayudaban en el día a día y nos hacían la vida más fácil. A todos ellos les agradezco que creyeran en mí y en mi proyecto. Les agradezco que me animaran, que me facilitaran y apoyaran en todo siempre, que me alentaran en los momentos difíciles.

A mis jefes y compañeros de mi segundo destino militar, la Academia General Básica de Suboficiales de Talarn (Lleida), al Páter Antonio, por su vitalidad, su apoyo espiritual genuino, y el cariño que transmitía hacia el estudio. En este destino tan aislado del mundo, agradezco el cariño y los ánimos que me dieron los enfermeros Juan Diego Se-

bastián y Esteban Pascau para que no dejara la tesis de lado y para que siguiera trabajando en ella. Los tres hicieron más llevadera mi estancia de dos años en este paraje.

A mis compañeros y jefes del que fue mi tercer destino militar, el Regimiento de Inteligencia de Valencia. Al Coronel Cerrato, al Teniente Coronel López, al Capitán Martín, al Comandante Martel, a Pedro Tomás, Frutos, Vicente Tronch, Sendra, Domínguez, Juan Alba y a su Mujer Natalia con muchísimo cariño, muchas gracias por permitirme compaginar el trabajo con los estudios (aún estando de maniobras en el campo), el trabajo con la amistad. A todos ellos, gracias.

Agradezco a los jefes de los Servicios de Psicología Clínica y Psiquiatría del Hospital Central de la Defensa, el Teniente Coronel Robles y el Teniente Coronel Losantos, a mis tutores de la Especialidad de Psicología Clínica en el Hospital Central de la Defensa, al Comandante Jorge Galindo, el Comandante Jaime Mas y el Capitán Antonio Alonso, de los que he aprendido mucho y sigo aprendiendo, gracias. A los compañeros psicólogos, psiquiatras, enfermeras, terapeutas ocupacionales y demás personas compañeras del hospital que me han apoyado, especialmente a Lola, Mercedes y Javi y a mis “resis menores”, José Juan, Marta y Vanessa. A la Comandante Pilar Bardera, por su apoyo y por lo que aprendí de su experiencia y de su tesis. A Blanca Bashore por haberme enseñado a hacer índices automatizados, a Javi Moreno, por recuperarme esos archivos tan importantes, a Carlos Gutiérrez por haberme ayudado con la maquetación. Al Comandante Puente de la Escuela Militar de Sanidad por sus ánimos, a Julita de la Biblioteca del HCD, siempre dispuesta a encontrar artículos difíciles, a las bibliotecarias del CESEDEN, y a la Secretaría de Docencia del HCD, al Coronel Sánchez-Mayorgas, al Teniente Coronel Rodríguez Velayos, al Brigada Armenta, y con cariño a Feli y Almudena, ellos siempre me han apoyado en esta tesis y me han facilitado su curso. Al profesor Jorge Arévalo del Centro de Salud Mental de Segovia, Isabel e Inés psicólogas de la Orden San Juan de Dios (Ciempozuelos), María Jesús Fernández Carramiñana del Centro de Salud de Illescas, Eduardo Paolini del Servicio de Psicología y Psiquiatría del Hospital Universitario Niño Jesús, muchas gracias maestros.

Gracias a los miembros de la Unidad de Psicología de la Inspección General de Sanidad, por haberme ayudado entre otras cosas, a recopilar estudios de compañeros psicólogos militares para que pudiera revisarlos, al Teniente Coronel Buelta, Teniente Coronel Sancho, Comandante Guijarro, Comandante La Plaza, Capitán Espinosa, Capitán

García, y a las civiles Paloma Rodríguez Chicharro y Ana Isabel Lombarte. Gracias a todos los compañeros psicólogos militares, que como yo, han tenido interés en investigar en las FAS. Con especial cariño quiero agradecer las importantes aportaciones que mis predecesores, compañeros militares, han realizado con sus tesis doctorales a este trabajo. Gracias Colodro, Sebastián, Samper, Galindo, Bardera y Pérez.

A mis amigos y amistades, que siempre han estado ahí, apoyándome y muchas veces soportando mis ausencias por la responsabilidad que había adquirido con este estudio, y por escucharme con tanta paciencia, a veces uno se pone muy pesado “hablando de su libro”, a Carlos Getino, Eugenio del Pueblo, Marina de Luengo, Francesco Vittorio, Fátima Gonçalves, Juan Diego Sebastián, Manuel Sales, Paloma Sánchez, Alfonso Marín Fernández, Loles Beneroso, a Donna Biancoroso, Jorge, Javi y José Galindo, Marjorie Gutiérrez, Nacho Pérez, Isabel Carcelén, Delfín Delgado, Luis Fernando Álvarez Gascón, Yossef Mizrahi, Ramón Acín y Pablo de Vicente Lancho, muchas gracias a todos.

Gracias al Coronel Arrazola, Jefe del Centro Geográfico del Ejército, al Subteniente Castillo, al Cabo Mayor Rodrigo responsable de la reproducción y encuadernación de esta tesis, al personal de habilitación, al Subteniente Casares y a María del Pilar Bravo por su profesionalidad y amabilidad.

Para terminar quiero agradecer muchísimo a mi familia, que han sido para mí un apoyo diario incondicional involucrándose en este proyecto, muchas gracias, os quiero mucho y os debo tanto...

ÍNDICE GENERAL

<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	13
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i>	19
<i>RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS</i>	23
<i>Resumen</i>	27
<i>Abstract</i>	29
<i>Justificación de la investigación</i>	31
<i>Introducción</i>	37
MARCO TEÓRICO	41
CAPÍTULO 1. LA PSICOLOGÍA MILITAR EN ESTADOS UNIDOS Y EN EUROPA.....	43
1.1. <i>Introducción y definición de Psicología Militar</i>	45
1.2. <i>Antecedentes, origen y desarrollo de la Psicología Militar</i>	45
1.3. <i>Principales áreas de intervención de la Psicología Militar</i>	47
1.4. <i>Organismos que lideran los temas de investigación e intereses de la Psicología Militar</i>	50
1.4.1. <i>Army Research Institute</i>	51
1.4.2. <i>Walter Reed Army Institute of Research</i>	52
1.4.3. <i>American Psychology Association</i>	53
1.4.4. <i>Research and Technology Organization. North Atlantic Treaty Organization</i>	54
1.5. <i>La Psicología Militar en España</i>	55
1.5.1. <i>Antecedentes, nacimiento y desarrollo</i>	56
1.5.2. <i>Investigación, estructura orgánica y dotación</i>	63
CAPÍTULO 2. EL MEDIO LABORAL MILITAR: DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO A LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS FAS.....	67
2.1. <i>Antecedentes histórico – laborales del Ejército</i>	69
2.1.1. <i>Primer período de 1700 a 1789</i>	69
2.1.2. <i>Segundo período: desde 1789 a 1868</i>	71
2.1.3. <i>Tercer período: desde 1868 a 1912</i>	74
2.1.4. <i>Cuarto período: desde 1912 a 2001</i>	76
2.2. <i>Nuevo Modelo de FAS: marco político y jurídico</i>	77
2.3. <i>El reclutamiento de la tropa y marinería profesionales</i>	84
2.4. <i>Adaptación psicológica y seguimiento en el medio militar</i>	93
CAPÍTULO 3. PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD Y DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES: IMPLICACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL CASTRENSE.....	107
3.1. <i>Psicología de las diferencias individuales</i>	109
3.2. <i>Psicología de la Personalidad</i>	114
3.2.1. <i>Conceptualización</i>	114
3.2.2. <i>Modelos, teorías e instrumentos de evaluación</i>	119
3.2.2.1. <i>La Teoría de la Personalidad de R. B. Cattell</i>	124
3.2.2.2. <i>La Teoría de H. J. Eysenck</i>	130
3.2.2.3. <i>El Modelo de los Cinco Grandes Factores de Personalidad</i>	132
3.2.2.4. <i>El Modelo de Seis Factores de Personalidad HEXACO</i>	142
3.2.3. <i>Validez predictiva de la personalidad en el ámbito laboral</i>	144
3.2.4. <i>Influencia de la personalidad en el trabajo: criterios y colectivos más estudiados</i>	160
3.3. <i>Psicología de la Ansiedad y de la Depresión</i>	166
3.3.1. <i>Conceptualización de la Ansiedad</i>	166
3.3.1.1. <i>Diferencias entre ansiedad y miedo</i>	168
3.3.1.3. <i>Evolución de la ansiedad como concepto</i>	169
3.3.2. <i>Enfoques, modelos y teorías de la ansiedad</i>	172
3.3.2.1. <i>Las Teorías Rasgo-Estado</i>	172
3.3.2.2. <i>El Modelo Situacionista</i>	174
3.3.2.3. <i>El Modelo Interactivo</i>	175
3.3.2.4. <i>La Teoría Tridimensional</i>	176
3.3.2.5. <i>El Enfoque Cognitivo-Conductual</i>	177
3.3.3. <i>Conceptualización de la depresión</i>	177
3.3.4. <i>Modelos explicativos de la depresión</i>	181

3.3.4.1. Enfoque comportamental de Lewinsohn.....	181
3.3.4.2. Enfoque del auto-control de Rehm.	182
3.3.4.3. Enfoque de la indefensión aprendida de Seligman.....	182
3.3.4.4. Enfoque cognitivo de Beck.	183
3.3.4.5. Enfoque basado en las emociones, la memoria y el procesamiento de la información.	183
3.3.4.6. Enfoque psicoanalítico.....	183
3.3.4.7. Modelo biológico-genético.	184
3.3.5. Características ansiosas y depresivas en población civil y militar.	185
3.4. <i>Investigaciones sobre personalidad y características de ansiedad y depresión en las FAS</i>	190
MARCO EMPÍRICO	207
CAPÍTULO 4. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	209
4.1. <i>Objetivos de la investigación</i>	211
4.2. <i>Hipótesis de la investigación</i>	213
CAPÍTULO 5. MÉTODO	215
5.1. <i>Participantes</i>	217
5.2. <i>Diseño de la Investigación</i>	227
5.3. <i>Descripción de los Instrumentos de evaluación</i>	233
5.3.1. Cuestionario de valoración para los Jueces Militares.	233
5.3.2. Test de Personalidad de TEA, TPT.....	234
5.3.3. Cuestionario de autovaloración para Militares de Tropa Profesional.	240
5.3.4. Escala autoaplicada para la evaluación de la ansiedad de Zung (S.A.S).	241
5.3.5. Inventario de Depresión auto-aplicado de Beck (BDI).	241
5.3.6. Cuestionario de datos sociodemográficos y antecedentes psicopatológicos.....	242
5.4. <i>Procedimiento</i>	243
CAPÍTULO 6. RESULTADOS I: VALORACIÓN QUE HACEN LOS JUECES MILITARES DEL PERFIL DE PERSONALIDAD IDÓNEO PARA LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL	247
6.1. <i>Perfil idóneo de personalidad valorado por los Jueces militares y civiles</i>	249
6.2. <i>Pesos asignados a las escalas de personalidad por los jueces militares y civiles</i>	266
CAPÍTULO 7. RESULTADOS II: PERFIL DE PERSONALIDAD DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL	271
7.1. <i>Autovaloración que los Militares de Tropa Profesional hacen de su personalidad</i>	273
7.2. <i>Perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido en el TPT</i>	289
7.2.1. Comparación del perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido en el test TPT con la muestra de tipificación del test y con las autovaloraciones.....	293
7.3. <i>Comparación de las valoraciones de los jueces militares con las Autovaloraciones y las respuestas que dan al TPT los Militares de Tropa Profesional</i>	320
CAPÍTULO 8. RESULTADOS III. PSICOPATOLOGÍA EN MILITARES DE TROPA PROFESIONAL	367
8.1. <i>Ansiedad y depresión en los Militares de Tropa profesional</i>	369
8.1.1. Niveles de ansiedad y depresión en relación con la población general que miden los test.	369
8.1.2. Ansiedad y depresión en relación con el sexo.	371
8.1.3. Ansiedad y depresión en relación con el estado civil.	378
8.1.4. Ansiedad y depresión en relación con los hijos.	381
8.1.4. Ansiedad y depresión en relación con el destino laboral.	384
8.1.5. Ansiedad y depresión en relación con los años de servicio en las FAS y en el destino laboral actual.	395
8.1.6. Ansiedad y depresión en relación con el empleo militar.	397
8.1.6. Ansiedad y depresión en relación con las puntuaciones obtenidas en las escalas de Ansiedad y Depresión del test de personalidad TPT.	400
8.2. <i>Antecedentes psicopatológicos familiares y personales de los Militares de Tropa Profesional y sus manifestaciones prestando servicio en el Ejército</i>	401
8.2.1. Antecedentes psicopatológicos familiares y su relación con los Militares de Tropa Profesional.	402
8.2.2. Antecedentes psicopatológicos personales anteriores al ingreso en las FAS.	407
8.2.3. Manifestaciones psicopatológicas prestando servicio en las FAS.	409
8.2.4. Relación de los antecedentes psicopatológicos personales antes del ingreso con sus posteriores manifestaciones prestando servicio en el Ejército.....	413
CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y REFLEXIONES CRÍTICAS.....	425

9.1. Conclusión y discusión de la valoración que hacen los jueces militares del perfil de personalidad idóneo para los Militares de Tropa Profesional.	427
9.2. Conclusión y discusión del perfil de personalidad de los militares de tropa profesional.	432
9.3. Conclusión y discusión de la psicopatología en los Militares de Tropa Profesional.	436
9.4. Conclusiones finales y reflexiones críticas	437
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	441
REFERENCIAS LEGISLATIVAS.....	495
ANEXOS.....	501
ANEXO 1. CUESTIONARIOS DE OPINIÓN PARA JUECES CUADROS DE MANDO Y MILITARES DE TROPA PROFESIONAL.....	503
ANEXO 2. CORRELACIONES Y ANÁLISIS FACTORIALES	525
<i>Correlaciones de las autovaloraciones.....</i>	<i>527</i>
<i>Análisis factoriales de las Autovaloraciones</i>	<i>536</i>
<i>Análisis factoriales de las puntuaciones directas del test TPT.</i>	<i>549</i>
<i>Análisis factoriales de las puntuaciones S del test TPT.....</i>	<i>555</i>
ANEXO 3. PERFILES DE PERSONALIDAD DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN EL TPT	571

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO 2.	67
TABLA 2.1. VICISITUDES CUANTITATIVAS Y DE RECLUTAMIENTO EN EL EJÉRCITO DE TIERRA (MADOC, 2014).....	91
CAPÍTULO 3.	107
TABLA 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS TEÓRICOS DE PERSONALIDAD (BERMÚDEZ, 1985)	120
TABLA 3.2. MODELOS Y CONCEPTOS EN PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD.....	122
TABLA 3.3. DIMENSIONES LÉXICAMENTE DERIVADAS DE PERSONALIDAD: LAS CINCO GRANDES DIMENSIONES Y FACETAS.....	124
TABLA 3.4. FACTORES PRIMARIOS, ESCALAS Y RASGOS DEL 16 PF (COLODRO, 2012)	128
TABLA 3.5. FACTORES SECUNDARIOS DEL 16 PF DE CATTELL (COLODRO, 2012)	129
TABLA 3.6. ESTRUCTURA JERÁRQUICA DE EXTRAVERSIÓN, NEUROTICISMO Y PSICOTICISMO (ADAPTADO DE EYSENCK, 1990).....	132
TABLA 3.7. FACETAS DEL NEO-PI-R PARA CADA DIMENSIÓN.	136
TABLA 3.8. DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES DEL BFQ	141
TABLA 3.9. RASGOS DE PERSONALIDAD Y CONSECUENCIAS (MODIFICADO DE COLODRO, 2012)	142
TABLA 3.10. VALIDEZ OPERATIVA DE LA PERSONALIDAD (ADAPTADO DE BARRICK Y MOUNT, 1991) .	146
TABLA 3.11. CRITERIOS DE RENDIMIENTO MILITAR Y CONSTRUCTOS DE PERSONALIDAD (HOUGH, 1992)	147
TABLA 3.12. PERSONALIDAD Y RENDIMIENTO: CRITERIOS GLOBALES (SALGADO, 1997, 1998).	148
TABLA 3.13. RENDIMIENTO CONTEXTUAL (HURTZ & DONOVAN, 2000).....	151
TABLA 3.14. VALIDEZ INCREMENTAL DE LA PERSONALIDAD (SCHMIDT & HUNTER, 1998).	153
TABLA 3.16. VALIDEZ INCREMENTAL DE PERSONALIDAD EN RENDIMIENTO (SALGADO & MOSCOSO, 2008).....	155
TABLA 3.17. PERSONALIDAD Y RENDIMIENTO LABORAL: GENERALIZACIÓN DE VALIDEZ (ADAPTADO DE COLODRO, 2012, P. 236).	158
TABLA 3.18. PERSONALIDAD Y FORMACIÓN LABORAL: GENERALIZACIÓN DE VALIDEZ (ADAPTADO DE COLODRO, 2012, P. 236).	158
TABLA 3.19. DIFERENCIAS ENTRE EL MIEDO Y LA ANSIEDAD (ADAPTADO DE VARELA, 2005).....	169
CAPÍTULO 5.	215
TABLA 5.1. PORCENTAJES SOCIODEMOGRÁFICOS: DESTINO LABORAL, SEXO Y ESCALA PROFESIONAL.	219
TABLA 5.2. DESCRIPTIVOS DEMOGRÁFICOS: EDAD Y NÚMERO DE HIJOS.	222
TABLA 5.3. PORCENTAJES SOCIODEMOGRÁFICOS: DESTINO LABORAL, SEXO Y EMPLEO.....	222
TABLA 5.4. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.....	224
TABLA 5.5. AÑOS DE SERVICIO EN LAS FAS.	225
TABLA 5.6. AÑOS DE SERVICIO EN EL DESTINO ACTUAL.	226
TABLA 5.7. CONSTRUCTOS QUE SE MIDEN EN EL TPT: DIMENSIONES Y ESCALAS	235
TABLA 5.8. PESOS PARA OBTENER LA PUNTUACIÓN CRITERIAL ÉXITO EN LA PROFESIÓN (MODIFICADO DE CORRAL ET AL., 2004).....	236
TABLA 5.9. VARIABLES DEL TPT Y SUS POLOS (TOMADO DE CORRAL ET AL., 2004, PP. 13-14).....	236
TABLA 5.10. FACTORES DEL TPT Y SUS POLOS ALTO Y BAJO (TOMADO DE CORRAL ET AL., 2004, P. 14).....	240
CAPÍTULO 6.	247
TABLA 6.1. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DESAJUSTE.....	250
TABLA 6.2. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE ANSIEDAD.	251
TABLA 6.3. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DEPRESIÓN.....	252
TABLA 6.4. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.....	253
TABLA 6.5. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE AUTOCONCEPTO.	254
TABLA 6.6. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	255
TABLA 6.7. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.	256

TABLA 6.8. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	257
TABLA 6.9. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DISPONIBILIDAD.	258
TABLA 6.10. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.	259
TABLA 6.11. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.	260
TABLA 6.12. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.	261
TABLA 6.13. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.	262
TABLA 6.14. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.....	263
TABLA 6.15. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	264
TABLA 6.16. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE SINCERIDAD.....	265
TABLA 6.17. VALORACIONES Y PUNTUACIONES DE LOS DE LOS JUICIOS EN LAS DEFINICIONES DE LAS ESCALAS.	266
TABLA 6.18. RESULTADOS DE LOS PESOS RELATIVOS OTORGADOS POR LOS JUECES MILITARES.....	266
TABLA 6.19. RESULTADOS DE LOS PESOS RELATIVOS OTORGADOS POR LOS JUECES CIVILES.....	267
CAPÍTULO 7.	271
TABLA 7.1. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DESAJUSTE.....	273
TABLA 7.2. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE ANSIEDAD.	274
TABLA 7.3. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DEPRESIÓN.....	275
TABLA 7.4. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.....	276
TABLA 7.5. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE AUTOCONCEPTO.	277
TABLA 7.6. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	278
TABLA 7.7. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.....	279
TABLA 7.8. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	280
TABLA 7.9. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DISPONIBILIDAD.....	281
TABLA 7.10. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.....	282
TABLA 7.11. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.....	283
TABLA 7.12. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.	284
TABLA 7.13. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.....	285
TABLA 7.14. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	286
TABLA 7.15. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	287
TABLA 7.16. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE SINCERIDAD.	288
TABLA 7.17. MEDIAS DE LAS PUNTUACIONES DIRECTAS Y SOBTENIDAS EN EL TPT.....	292
TABLA 7.18. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS PUNTUACIONES DIRECTAS DADAS AL TPT.....	293
TABLA 7.19. ESTADÍSTICOS BÁSICOS DE LA MUESTRA FINAL DE TIPIFICACIÓN DEL TPT.....	294
TABLA 7.20. COMPARACIÓN DE MEDIAS EN LAS MUESTRAS DE TIPIFICACIÓN Y DE MILITARES.	295
TABLA 7.21. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA.....	296
TABLA 7.22. SIGNIFICACIÓN Y TAMAÑO DEL EFECTO EN LA COMPARACIÓN DE MEDIAS DE LAS MUESTRAS DE TIPIFICACIÓN Y DE MILITARES.	297

TABLA 7.23. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 1. DESAJUSTE.	298
TABLA 7.24. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 2. ANSIEDAD.....	299
TABLA 7.25. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 3. DEPRESIÓN.	300
TABLA 7.26. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 4. TOLERANCIA AL ESTRÉS.	301
TABLA 7.27. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 5. AUTOCONCEPTO.	302
TABLA 7.28. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 6.TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	303
TABLA 7.29. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 7.ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.....	304
TABLA 7.30. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 8.INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	305
TABLA 7.31. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 9. DISPONIBILIDAD.	306
TABLA 7.32. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 10. INTELIGENCIA SOCIAL SOCIAL.....	307
TABLA 7.33. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 11. INTEGRACIÓN SOCIAL.	308
TABLA 7.34. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 12. TRABAJO EN EQUIPO.....	309
TABLA 7.35. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 13. AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.	310
TABLA 7.36. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 14. DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	311
TABLA 7.37. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 15. TESÓN Y CONSTANCIA.	312
TABLA 7.38. COMPARACIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES EN LA VARIABLE 16. SINCERIDAD....	313
TABLA 7.39. CORRELACIONES ENTRE LA AUTOVALORACIÓN Y LAS PUNTUACIONES S DEL TEST.	314
TABLA 7.40. CORRELACIONES ENTRE LA AUTOVALORACIÓN Y LAS PUNTUACIONES AGRUPADAS DEL TEST.	315
TABLA 7.41.PRUEBA WILCOXON DE LOS RANGOS CON SIGNO.....	316
TABLA 7.42. CORRELACIONES ENTRE LAS AUTOVALORACIONES Y LAS PUNTUACIONES AGRUPADAS DEL TPT.	319
TABLA 7. 43. RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS.	337
TABLA 7.44. TABLA CRUZADA VARIABLE DESAJUSTE.....	339
TABLA 7.45. TABLA CRUZADA VARIABLE ANSIEDAD.	340
TABLA 7.46. TABLA CRUZADA VARIABLE DEPRESIÓN.....	341
TABLA 7.47. TABLA CRUZADA VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.	342
TABLA 7.48. TABLA CRUZADA VARIABLE AUTOCONCEPTO.	343
TABLA 7.49. TABLA CRUZADA VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.....	344
TABLA 7.50. TABLA CRUZADA VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.....	345
TABLA 7.51. TABLA CRUZADA VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	346
TABLA 7.52. TABLA CRUZADA VARIABLE DISPONIBILIDAD.....	347
TABLA 7.53. TABLA CRUZADA VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.....	348
TABLA 7.54. TABLA CRUZADA VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.....	349
TABLA 7.55. TABLA CRUZADA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.....	350
TABLA 7.56. TABLA CRUZADA VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.....	351
TABLA 7.57. TABLA CRUZADA VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	352
TABLA 7.58. TABLA CRUZADA VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	353
TABLA 7.59. TABLA CRUZADA VARIABLE SINCERIDAD.	354
TABLA 7.60. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE DESAJUSTE.	355
TABLA 7.61. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE DESAJUSTE.....	355
TABLA 7.62. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE ANSIEDAD.....	355
TABLA 7.63. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE ANSIEDAD.	356
TABLA 7.64. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE DEPRESIÓN.	356
TABLA 7.65. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE DEPRESIÓN.....	356

TABLA 7.66. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.....	357
TABLA 7.67. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.	357
TABLA 7.68. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE AUTOCONCEPTO.....	357
TABLA 7.69. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE AUTOCONCEPTO.	358
TABLA 7.70. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.....	358
TABLA 7.71. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	358
TABLA 7.72. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.....	359
TABLA 7.73. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.	359
TABLA 7.74. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	359
TABLA 7.75. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	360
TABLA 7.76. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE DISPONIBILIDAD.....	360
TABLA 7.77. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE DISPONIBILIDAD.	360
TABLA 7.78. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.....	361
TABLA 7.79. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.	361
TABLA 7.80. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.....	361
TABLA 7.81. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.	362
TABLA 7.82. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.....	362
TABLA 7.83. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.	362
TABLA 7.84. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.....	363
TABLA 7.85. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.	363
TABLA 7.86. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	363
TABLA 7.87. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.....	364
TABLA 7.88. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.....	364
TABLA 7.89. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	364
TABLA 7.90. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO VARIABLE SINCERIDAD.	365
TABLA 7.91. MEDIDAS SIMÉTRICAS VARIABLE SINCERIDAD.....	365
TABLA 7.92. CORRELACIONES DE LAS VALORACIONES DE LAS MEDIANAS DE GRUPO.	366
CAPÍTULO 8.....	367
TABLA 8.1. ESTADÍSTICOS DE LA VARIABLE ANSIEDAD.....	369
TABLA 8.2. ESTADÍSTICOS DE LA VARIABLE DEPRESIÓN.	370
TABLA 8.3. NIVELES DE LA VARIABLE ANSIEDAD.....	370
TABLA 8.4. NIVELES DE LA VARIABLE DEPRESIÓN.	370
TABLA 8.5. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECUENTO DE VARONES Y MUJERES EN NIVELES DE ANSIEDAD.....	371
TABLA 8.6. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECUENTO DE VARONES Y MUJERES EN NIVELES DE DEPRESIÓN.	371
TABLA 8.7. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ANSIEDAD EN VARONES.	372
TABLA 8.8. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ANSIEDAD EN MUJERES.....	372
TABLA 8.9. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DEPRESIÓN EN VARONES.	373
TABLA 8.10. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DEPRESIÓN EN MUJERES.	373
TABLA 8.11. PRUEBAS DE NORMALIDAD DE LA ANSIEDAD.	374
TABLA 8.12. PRUEBAS DE NORMALIDAD DEPRESIÓN.	374
TABLA 8.13. PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE LA VARIANZA, ANSIEDAD.....	374
TABLA 8.14. PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE LA VARIANZA, DEPRESIÓN.....	375
TABLA 8.15. ESTADÍSTICAS DE GRUPO, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON SEXO.	375
TABLA 8.16. PRUEBA <i>T</i> DE MUESTRAS INDEPENDIENTES, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON SEXO.	376
TABLA 8.17. FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE ESTADO CIVIL.	378
TABLA 8.18. ESTADÍSTICAS DE GRUPO, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON ESTADO CIVIL.	378
TABLA 8.19. PRUEBA <i>T</i> DE MUESTRAS INDEPENDIENTES, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON ESTADO CIVIL.	379
TABLA 8.20. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECUENTO DE SOLTEROS Y CASADOS EN NIVELES DE ANSIEDAD.....	380
TABLA 8.21. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECUENTO DE SOLTEROS Y CASADOS EN NIVELES DE DEPRESIÓN.	381
TABLA 8.22. ESTADÍSTICAS DE GRUPO, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON HIJOS.....	382

TABLA 8.23. PRUEBA <i>T</i> DE MUESTRAS INDEPENDIENTES, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON HIJOS.	382
TABLA 8.24. DESCRIPTIVOS DE GRUPO I, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON DESTINO LABORAL.	384
TABLA 8.25. DESCRIPTIVOS DE GRUPO II, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON DESTINO LABORAL.	385
TABLA 8.26. DESCRIPTIVOS DE GRUPO III, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON DESTINO LABORAL.	385
TABLA 8.27. PRUEBA DE HOMOGENEIDAD DE VARIANZAS.	386
TABLA 8.28. PRUEBA ANOVA.	386
TABLA 8.29. PRUEBAS SÓLIDAS DE IGUALDAD DE MEDIAS.	386
TABLA 8.30. PRUEBAS POST HOC, COMPARACIONES MÚLTIPLES I.	387
TABLA 8.31. PRUEBAS POST HOC, COMPARACIONES MÚLTIPLES II.	389
TABLA 8.32. TABLA DEL ANOVA AMPLIADA, CON EL TAMAÑO DEL EFECTO Y LA POTENCIA DEL CONTRASTE EN ANSIEDAD.	394
TABLA 8.33. TABLA DEL ANOVA AMPLIADA, CON EL TAMAÑO DEL EFECTO Y LA POTENCIA DEL CONTRASTE EN DEPRESIÓN.	394
TABLA 8.34. CORRELACIONES DE LOS AÑOS EN LAS FAS CON DEPRESIÓN Y ANSIEDAD.	395
TABLA 8.35. CORRELACIONES DE LOS AÑOS EN EL DESTINO ACTUAL CON DEPRESIÓN Y ANSIEDAD. .	396
TABLA 8.36. PRUEBA <i>T</i> PARA LA IGUALDAD DE MEDIAS DE MUESTRAS INDEPENDIENTES, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON EMPLEO.	397
TABLA 8.37. ESTADÍSTICAS DE GRUPO EN ANSIEDAD Y DEPRESIÓN CON EL EMPLEO.	399
TABLA 8.38. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECuento DE SOLDADOS Y CABOS EN NIVELES DE ANSIEDAD.	399
TABLA 8.39. TABLA DE CONTINGENCIA DE RECuento DE SOLDADOS Y CABOS EN NIVELES DE DEPRESIÓN.	399
TABLA 8.40. CORRELACIONES ENTRE ANSIEDAD EN TEST SAS Y EN EL TEST TPT.	400
TABLA 8.41. CORRELACIONES ENTRE DEPRESIÓN EN TEST BDI Y EN EL TEST TPT.	400
TABLA 8.42. ANTECEDENTES PSICOPATOLÓGICOS FAMILIARES.	402
TABLA 8.43. RECIBIERON TRATAMIENTO LOS FAMILIARES.	402
TABLA 8. 44. PARENTESCO CON LOS FAMILIARES CON ANTECEDENTES.	403
TABLA 8.45. RELACIÓN DE LOS ANTECEDENTES FAMILIARES CON COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS ANTES DEL INGRESO.	404
TABLA 8.46. RELACIÓN DE LOS ANTECEDENTES FAMILIARES CON TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSIQUIÁTRICO ANTES DEL INGRESO.	404
TABLA 8.47. RELACIÓN DE LOS ANTECEDENTES FAMILIARES CON COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS PRESTANDO SERVICIO.	405
TABLA 8.48. RELACIÓN DE LOS ANTECEDENTES FAMILIARES CON TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSIQUIÁTRICO PRESTANDO SERVICIO EN EL EJÉRCITO.	406
TABLA 8.49. RELACIÓN DE LOS ANTECEDENTES FAMILIARES CON TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSIQUIÁTRICO CONTINÚA EN LA ACTUALIDAD.	407
TABLA 8.50. COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS ANTES DE INGRESAR.	408
TABLA 8.51. TRASTORNO PSICOLÓGICO O PSIQUIÁTRICO ANTES DE INGRESAR.	408
TABLA 8.52. TIPO DE TRASTORNO ANTES DE INGRESAR.	408
TABLA 8.53. RECIBIÓ TRATAMIENTO ANTES DE INGRESAR.	408
TABLA 8.54. COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS PRESTANDO SERVICIO.	409
TABLA 8.55. TRASTORNO PSICOLÓGICO O PSIQUIÁTRICO PRESTANDO SERVICIO.	410
TABLA 8.56. TIPO DE TRASTORNO PRESTANDO SERVICIO.	410
TABLA 8.57. COMIENZO DEL TRASTORNO.	410
TABLA 8.58. RECIBIÓ O RECIBE TRATAMIENTO.	411
TABLA 8.59. REQUIRIÓ REBAJE DE SERVICIOS POR EL TRASTORNO.	411
TABLA 8.60. REQUIRIÓ O REQUIERE BAJA LABORAL POR EL TRASTORNO.	411
TABLA 8.61. ASISTIÓ O VA A ASISTIR A LA JUNTA MÉDICO PERICIAL DE TRIBUNAL PSIQUIÁTRICO MILITAR.	412
TABLA 8.62. CONOCIMIENTO DEL DIAGNÓSTICO.	412
TABLA 8.63. CONOCIMIENTO DEL COEFICIENTE QUE LE ASIGNARON.	412
TABLA 8.64. EL TRASTORNO CONTINÚA EN LA ACTUALIDAD.	412
TABLA 8.65. CONTINGENCIAS ENTRE LA MANIFESTACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS ANTES Y DESPUÉS DEL INGRESO EN EL EJÉRCITO.	413

TABLA 8.66. TABLA CRUZADA ENTRE LA MANIFESTACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS ANTES Y DESPUÉS DEL INGRESO EN EL EJÉRCITO.	414
TABLA 8.67. CONTINGENCIAS ENTRE TRASTORNO ANTES DE INGRESAR Y LA MANIFESTACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS DESPUÉS DEL INGRESO EN EL EJÉRCITO.	417
TABLA 8.68. CONTINGENCIAS ENTRE LA MANIFESTACIÓN DE UN TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSQUIÁTRICO ANTES Y DESPUÉS DEL INGRESO EN EL EJÉRCITO.	418
TABLA 8.69. TABLA CRUZADA: MANIFESTACIÓN DE TRASTORNO ANTES Y DESPUÉS DE INGRESAR EN EL EJÉRCITO.....	419
TABLA 8.70. CONTINGENCIAS ENTRE LA MANIFESTACIÓN DE COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS Y EL TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSQUIÁTRICO CONTINÚA EN LA ACTUALIDAD.	420
TABLA 8.71. TABLA CRUZADA: COMPORTAMIENTOS ANSIOSO-DEPRESIVOS ANTES Y TRASTORNO ACTUAL.	421
TABLA 8.72. CONTINGENCIAS ENTRE LA MANIFESTACIÓN DE UN TRASTORNO ANTES DEL INGRESO Y QUE EL TRASTORNO PSICOLÓGICO-PSQUIÁTRICO CONTINÚE EN LA ACTUALIDAD PRESTANDO SERVICIO.	423

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 2.	67
FIGURA 2.1. DATOS DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PLANTILLAS FACILITADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE ENSEÑANZA Y RECLUTAMIENTO MILITAR, DIGEREM (SERRES, 2005).	88
CAPÍTULO 3.	107
FIGURA 3.1. CONCEPTO DE PERSONALIDAD (ADAPTADO DE COSTA & McCRAE, 1994)	118
FIGURA 3.2. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PUBLICACIONES (MODIFICADO DE MORGESON ET AL., 2007A)	150
CAPÍTULO 5.	215
FIGURA 5.1. DISTRIBUCIÓN DE LOS CUADROS DE MANDO EN FUNCIÓN DEL DESTINO LABORAL.	217
FIGURA 5.2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CUADROS DE MANDO EN FUNCIÓN DEL SEXO.	218
FIGURA 5.3. DISTRIBUCIÓN DE LOS CUADROS DE MANDO EN FUNCIÓN DE LA ESCALA PROFESIONAL.	218
FIGURA 5.4. DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL DESTINO DE LA TROPA PROFESIONAL.	220
FIGURA 5.5. DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL SEXO DE LA TROPA PROFESIONAL.	220
FIGURA 5.6. DISTRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL EMPLEO DE LA TROPA PROFESIONAL.	221
FIGURA 5.7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN DE LA EDAD.	221
FIGURA 5.8. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN DE LOS HIJOS.	223
FIGURA 5.9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA MUESTRA EN FUNCIÓN DEL ESTADO CIVIL.	223
FIGURA 5.10. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS.	225
FIGURA 5.11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN FUNCIÓN DE LOS AÑOS DE SERVICIO.	226
FIGURA 5.12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL EN FUNCIÓN DE LOS AÑOS EN EL DESTINO ACTUAL.	227
CAPÍTULO 6.	247
FIGURA 6.1. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DESAJUSTE.	250
FIGURA 6.2. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE ANSIEDAD.	251
FIGURA 6.3. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DEPRESIÓN.	252
FIGURA 6.4. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.	253
FIGURA 6.5. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE AUTOCONCEPTO.	254
FIGURA 6.6. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	255
FIGURA 6.7. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.	256
FIGURA 6.8. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	257
FIGURA 6.9. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DISPONIBILIDAD.	258
FIGURA 6.10. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.	259
FIGURA 6.11. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.	260
FIGURA 6.12. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.	261
FIGURA 6.13. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.	262
FIGURA 6.14. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	263
FIGURA 6.15. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	264
FIGURA 6.16. VALORACIÓN DE LOS JUECES MILITARES DE LA VARIABLE SINCERIDAD.	265
FIGURA 6.17. PESOS RELATIVOS OTORGADOS POR LOS JUECES MILITARES.	267
FIGURA 6.18. PESOS RELATIVOS OTORGADOS POR LOS JUECES MILITARES.	267
FIGURA 6.19. COMPARATIVA DE PESOS ASIGNADOS A LAS VARIABLES POR LOS JUECES CIVILES Y MILITARES.	268
FIGURA 6.20. PERFILES DE PESOS ASIGNADOS A LAS VARIABLES POR LOS JUECES CIVILES Y MILITARES.	269
CAPÍTULO 7.	271

FIGURA 7.1. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DESAJUSTE.....	274
FIGURA 7.2. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE ANSIEDAD.	274
FIGURA 7.3. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DEPRESIÓN.....	275
FIGURA 7.4. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TOLERANCIA AL ESTRÉS.....	276
FIGURA 7.5. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE AUTOCONCEPTO.	277
FIGURA 7.6. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	278
FIGURA 7.7. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.....	279
FIGURA 7.8. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	280
FIGURA 7.9. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DISPONIBILIDAD.....	281
FIGURA 7.10. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTELIGENCIA SOCIAL.....	282
FIGURA 7.11. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE INTEGRACIÓN SOCIAL.....	283
FIGURA 7.12. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.....	284
FIGURA 7.13. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.....	285
FIGURA 7.14. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	286
FIGURA 7.15. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE TESÓN Y CONSTANCIA.	287
FIGURA 7.16. AUTOVALORACIÓN DE LOS MILITARES DE TROPA PROFESIONAL EN LA VARIABLE SINCERIDAD.	288
FIGURA 7.17. PERFIL DE PERSONALIDAD OBTENIDO EN EL TPT EN PUNTUACIONES S.....	291
FIGURA 7.18. COMPARACIÓN DE LOS PERFILES DE LAS MEDIAS DE TIPIFICACIÓN Y DE MILITARES. ...	295
FIGURA 7.19. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 1. DESAJUSTE.....	298
FIGURA 7.20. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 2. ANSIEDAD.	299
FIGURA 7.21. COMPARATIVA DE PORCENTAJE DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 3. DEPRESIÓN.	300
FIGURA 7.22. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 4. TOLERANCIA AL ESTRÉS.....	301
FIGURA 7.23. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 5. AUTOCONCEPTO.	302
FIGURA 7.24. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 6.TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.....	303
FIGURA 7.25. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 7.ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.	304
FIGURA 7.26. COMPARATIVA DE PORCENTAJE DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 8.INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.....	305
FIGURA 7.27. COMPARATIVA DE PORCENTAJE DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 9. DISPONIBILIDAD..	306
FIGURA 7.28. COMPARATIVA DE PORCENTAJE DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 10.INTELIGENCIA SOCIAL.....	307
FIGURA 7.29. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 11. INTEGRACIÓN SOCIAL.....	308
FIGURA 7.30. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 12. TRABAJO EN EQUIPO.	309
FIGURA 7.31. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 13. AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.....	310

FIGURA 7.32. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 14. DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	311
FIGURA 7.33. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 15. TESÓN Y CONSTANCIA.	312
FIGURA 7.34. COMPARATIVA DE PORCENTAJES DE RESPUESTA EN LA VARIABLE 16. SINCERIDAD....	313
FIGURA 7.35. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 1. DESAJUSTE.	321
FIGURA 7.36. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 2. ANSIEDAD.	322
FIGURA 7.37. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 3. DEPRESIÓN.	323
FIGURA 7.38. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 4. TOLERANCIA AL ESTRÉS.	324
FIGURA 7.39. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 5. AUTOCONCEPTO.	325
FIGURA 7.40. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 6. TOLERANCIA Y FLEXIBILIDAD.	326
FIGURA 7.41. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 7. ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS.	327
FIGURA 7.42. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 8. INTERÉS POR OTRAS CULTURAS.	328
FIGURA 7.43. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 9. DISPONIBILIDAD.	329
FIGURA 7.44. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 10. INTELIGENCIA SOCIAL.	330
FIGURA 7.45. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 11. INTEGRACIÓN SOCIAL.	331
FIGURA 7.46. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 12. TRABAJO EN EQUIPO.	332
FIGURA 7.47. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 13. AUTOEXIGENCIA PROFESIONAL.	333
FIGURA 7.48. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 14. DINAMISMO Y ACTIVIDAD.	334
FIGURA 7.49. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 15. TESÓN Y CONSTANCIA.	335
FIGURA 7.50. COMPARATIVA DE RESPUESTAS DE JUECES Y MILITARES EN LA VARIABLE 16. SINCERIDAD.	336

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

16PF	Sixteen Personality Factor Questionnaire (Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad).
Aco.	Autoconcepto.
Ada.	Adaptación a los cambios.
AGBS	Academia General Básica de Suboficiales
AGCT	Test de Clasificación General del Ejército.
AGM	Academia General Militar.
AM	Apertura mental
Ans	Ansiedad.
APA	American Psychological Association.
ARI	Instituto de Investigación en Ciencias Conductuales y Sociales del Ejército americano (Army Research Institute).
arts.	Artículos.
ASI	Escala heteroaplicada para la evaluación de la ansiedad de Zung.
ASVAB	Armed Services Vocational Aptitude Battery.
BDI	Inventario de depresión de Beck
BFQ	Cuestionario de los Cinco Grandes
BOD	Boletín Oficial de Defensa.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
C.G	Cuartel General.
CAQ	Cuestionario de Análisis Clínico de Krug.
CECOM	Centro de Comunicaciones
CEP	Cuestionario de personalidad de J. L. Pinillos.
CESEDEN	Centro Superior de Estudios de la Defensa.
CESEL	Centro de Selección.
CGA	Cuerpo General de las Armas.
CIE-10	Clasificación Internacional de enfermedades (de la Organización Mundial de la Salud).
CPI	Inventario de Personalidad de California (California Personality Inventory).
CSIC	Centro Superior de Investigaciones Científicas.

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

Cul.	Interés por otras culturas.
Daj.	Desajuste.
Dep.	Depresión.
DIGEREM	Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.
Din.	Dinamismo y actividad.
Dis.	Disponibilidad.
DRAE	Diccionario de la Real Academia Española.
DSM-I	Manual Estadístico de los Trastornos mentales (Statistical Manual of Mental Disorders).
E. A	Ejército de Aire.
E. T	Ejército de Tierra.
EE	Estabilidad emocional
EE. UU.	Estados Unidos de América.
EPI	Inventario de Personalidad de Eysenck (Eysenck Personality Inventory).
EPQ	Cuestionario de Personalidad de Eysenck (Eysenck Personality Questionnaire).
Equ.	Trabajo en equipo.
Est.	Tolerancia al estrés.
FAS	Fuerzas Armadas.
FCSE	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
HFM	Panel de Factores Humanos y Medicina (Human Factors and Medicine)
IGESAN	Inspección General de Sanidad de la Defensa.
Ins.	Integración social.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
IPD	Inventario de Personalidad de las FAS.
IPE	Instituto Politécnico del Ejército.
IPI	Inventario de Personalidad de Inwald (Inwald Personality Inventory).
Iso.	Inteligencia social.
M.A.S	Escala de Ansiedad manifiesta de Taylor.

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

MADOC	Mando de Adiestramiento y Doctrina.
MMPI	Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (Minnesota Multiphasic Personality Inventory).
MOMRP	Programa de investigación de medicina militar operativa (Military Operational Medicine Research Program).
MPI	Inventario de Personalidad de Maudsley (Maudsley Personality Inventory).
NEO-PI	Neuroticism – Extroversion - Openness Personality Inventory.
NGCT	Test de Clasificación General de la Marina.
O.M.	Orden Ministerial.
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte.
P 211	Prueba de personalidad del Ejército.
Pro.	Autoexigencia profesional.
R.D.	Real Decreto.
RACA 63	Regimiento de Artillería de Campaña nº 63.
RALCA 62	Regimiento de Artillería lanzacohetes de Campaña nº62.
RP	Responsabilidad.
RTO	Organización de Tecnología e Investigación.
SAS	Escala autoaplicada para la evaluación de la ansiedad de Zung.
Sin.	Sinceridad.
SPSS	Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (Statistical Package for the Social Sciences)
Tes.	Tesón y constancia.
Tol.	Tolerancia y Flexibilidad.
TPT	Test de Personalidad de TEA Ediciones.
U.M.E	Unidad Militar de Emergencias.
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.
USBA	Unidad de Servicios Base Acuartelamiento.
V.D	Variable dependiente.
V.I	Variable independiente.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo evaluar las variables de personalidad que favorecen el éxito laboral (perfil de personalidad idóneo) según la valoración que realizan los Cuadros de Mando del Ejército de Tierra (jueces militares) y examinar su correspondencia en los Militares de Tropa Profesional de dicho Ejército.

También pretende analizar la sintomatología ansiosa y depresiva de los Militares de Tropa en el momento actual, los antecedentes psicopatológicos familiares y personales anteriores al ingreso en las Fuerzas Armadas, así como su influencia en la manifestación de sintomatología al prestar servicio en el Ejército.

Como fundamento teórico de este estudio, se revisan las teorías y modelos sobre diferencias individuales en personalidad, ansiedad y depresión que pueden tener un papel crítico para explicar las cuestiones planteadas.

El estudio empírico se ha realizado sobre una muestra extensa de personal militar (N=475) destinados en el Ejército de Tierra, utilizando una metodología de investigación y haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

En primer lugar, se analiza el perfil conformado por las variables de personalidad valoradas como idóneas por los jueces militares a través de las escalas del test de personalidad de TEA Ediciones, TPT, así como los pesos relativos que estos les otorgan a cada una de ellas. En segundo lugar, se analiza el perfil de personalidad de los Militares de Tropa a través de dos medidas: una medida directa, creada *ad hoc*, donde los sujetos se valoraron en las 16 escalas del TPT (autovaloración), y otra indirecta, donde respondieron a los 160 ítems del test propiamente dicho. A continuación, se compara el perfil idóneo para obtener éxito profesional de los jueces militares con el perfil idóneo de los jueces civiles que ayudaron en la construcción del TPT. Además, se comparan con los dos perfiles obtenidos por los Militares de Tropa: el perfil resultante de la autovaloración y el perfil obtenido en el test TPT.

Los resultados indican que el perfil de personalidad valorado como idóneo por los jueces militares, así como los pesos relativos otorgados a las escalas del test para obtener la puntuación criterio de éxito profesional, son similares al perfil del test TPT y a los pesos de los jueces civiles. El perfil de personalidad obtenido por los Militares de Tropa en la autovaloración es más idóneo que el obtenido mediante la realización del test TPT y en este último, las escalas que favorecen el éxito profesional muestran puntuaciones medias inferiores a la media del test, mientras que las escalas que dificultan el éxito profesional muestran puntuaciones medias superiores a la media del test. Se encuentra una elevada correspondencia entre el perfil de personalidad considerado como idóneo por los jueces militares y la autovaloración de los Militares de Tropa, pero una baja correspondencia con el perfil obtenido mediante el test TPT. La puntuación media obtenida en el criterio de éxito profesional por los Militares de Tropa, sugiere que los candidatos pueden tener dificultades para rendir satisfactoriamente en un entorno profesional.

Los Militares de Tropa muestran niveles de ansiedad y depresión inferiores a las puntuaciones medias indicadas en los test que les han evaluado. No obstante, se ha encontrado que los sujetos con antecedentes psicopatológicos personales y/o familiares antes de ingresar en el Ejército, mostraron en mayor medida comportamientos ansiosos y/o depresivos, y/o trastornos psicopatológicos prestando servicio en las Fuerzas Armadas.

A partir de estos resultados, se puede concluir que es importante añadir otras variables relativas a cuestiones que la realidad laboral civil y militar está demandando (trabajo en equipo, integración social, tesón y constancia, disponibilidad, adaptación a los cambios) a la evaluación de las variables psicopatológicas del personal aspirante a las Fuerzas Armadas que actualmente están instauradas en el proceso de reclutamiento y selección.

En resumen, es deseable utilizar un instrumento de evaluación que se ajuste mejor a los criterios organizacionales sobre la actividad profesional militar. Para ello, es necesario replantearse organizacionalmente la implementación de un instrumento de evaluación de la personalidad que incluya ambos tipos de variables (laborales y psicopatológicas), que busque un perfil idóneo de Militar Profesional y que además incluya una variable criterio de éxito profesional, que nos indique de antemano si los candidatos tendrán dificultades para rendir satisfactoriamente tanto en su labor profesional como militar.

Abstract

The aim of this study is to evaluate the personality variables which contribute to professional success (suitable personality profile) according to the assessment by the Commanding Officers (Military Judges) of the Spanish Army and examine their correspondence within the Professional Troops of said Army.

It also attempts to analyze symptoms of anxiety and depression in Military Troops at present time, the personal and family history of psychopathology prior to joining the Armed Forces, as well as their influence on the manifestation of symptoms while serving in the Army.

The theoretical foundation of this study is based on reviews of theories and models about individual differences in personality, anxiety and depression that may play a critical role in explaining the issues to be considered.

The empirical study has been conducted on a large sample of military personnel (N=475) enlisted in the Army, applying research methodology and using descriptive and inferential statistics.

Firstly, an analysis has been made of the profile formed by personality variables assessed as suitable by the Military Judges through the scales of the personality test by "TEA Ediciones", TPT, and the relative weights awarded by the Military Judges to each variable. Secondly, an analysis has been made of the personality profile of Military Troops through two measures: a direct measure, created ad hoc, where subjects assessed themselves in the 16 scales of the TPT (self-assessment), and an indirect measure, where the subjects answered all the 160 items of the actual TPT.

Subsequently, the Military Judges suitable personality profile to obtain professional success was compared to the suitable profile of the Civilian Judges who helped build the TPT. Comparisons were also made with the two profiles obtained from the Military Troops: the profile outcome from the self-assessment and the profile resulted of the TPT.

The results indicate that the personality profile assessed as suitable by the Military Judges, as well as the relative weights they give to the scales of the test in order to obtain the criterion score of professional success are similar to the TPT profile and to the relative weights given by the Civilian Judges. The personality profile obtained by the Military Troops in the self-assessment is more suitable than the profile obtained by performing the TPT and in this test, the scales contributing to professional success, show mean scores below the test average whilst the scales hindering professional success show mean scores above the test average. There is a strong correspondence between the personality profile considered suitable by Civilian Judges and the self-assessment of the Military Troops, but a weak correspondence with the personality profile obtained through the TPT. The average score on the professional success criterion obtained by the Military Troops suggests that candidates may struggle to perform satisfactorily in a professional environment.

Military Troops show anxiety and depression levels below the mean scores that result from the assessment test. Nevertheless, it has been found that subjects with personal and/or family history of psychopathology prior to joining the Army, showed a greater incidence of anxious behavior and/or depression, and/or psychopathological disorders while serving in the Armed Forces.

Based on these findings, the conclusion is that it is important to add other variables relating to matters demanded by the civilian and military work environment (teamwork, social integration, tenacity, perseverance, availability and adaptability to change) to the evaluation of psychopathological variables of the aspiring Armed Forces personnel, which are currently put in place in the recruiting and selection process.

To summarize, the use of an assessment tool that better suits the organizational criteria for professional military activity is desired. Implementation of a personality assessment tool that includes both types of variables (professional and psychopathological), looks for a suitable profile of military professional and also includes a professional success variable criterion that can tell us in advance whether the candidates will find difficulties to satisfactorily perform in their professional and military tasks should be considered by the organization.

Justificación de la investigación

En 2005 y con ocasión de la defensa del trabajo titulado “Estudio de las características ansiosas, depresivas y comportamientos desadaptados en población militar: implicaciones clínicas, legales y forenses” para la consecución del Diploma de Estudios Avanzados, se analizó un problema que afectaba, cada vez más, a la población militar (Muñoz, 2006). Dicho problema era el aumento de bajas psiquiátricas diagnosticadas como trastornos mixtos de ansiedad-depresión, ubicado dentro del apartado 267- trastornos de ansiedad- del reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica y cuadros de condiciones psicofísicas de aplicación en las Fuerzas Armadas (Real Decreto 944/2001) y las conductas y/o trastornos adaptativos con los que se encuentra el trabajo pericial (García-Rodrigo & Robles, 2002) a la hora de evaluar y en general, determinar la inadecuación, con problemas de disimulación en unos casos y, sobresimulación en otros, ya sea, para no dejar el Ejército como consecuencia de enfermedad psiquiátrica o, en estos últimos, para mejora de pensiones por inutilidad para el servicio activo. En este estado de las cosas, curiosamente, el incremento de bajas psiquiátricas estaba motivado también, según parecía, por una inadaptación al medio laboral (De Pablo, 1986), teniendo como denominador común, la ausencia previa de antecedentes de cuadros clínicos similares, cuestión que resultaba sorprendente.

Pero en la gran mayoría de estas bajas, hay que destacar, que sí se apreciaban arrestos (tanto por falta leve como grave) que con esta situación, en algunos casos podría evitarles cumplir la sanción; por ejemplo, en militares profesionales de reciente incorporación que presumiblemente desearían rescindir el compromiso adquirido y militares próximos al final de su compromiso y a los que un período de baja, les permitiría adelantar la búsqueda de un nuevo trabajo. En este sentido, la función del Servicio de Sanidad se hace imprescindible y muy necesaria, ya que constituye el instrumento de control y seguimiento para evitar posibles fraudes (aunque el control exhaustivo de las bajas domiciliarias resulte imposible). De esta forma, la evaluación por el Tribunal Médico Militar (Robles, 1999) es necesaria con el propósito de dictaminar las aptitudes psicofísicas del sujeto. Este proceso, puede durar meses y suele generar, además del coste e inconvenientes económicos-laborales (Fernández-Montalvo & Echeburúa, 2002), perjuicio en la moral del resto de los compañeros. Los compañeros pueden verse sobrecargados laboralmente y/o percibir esta situación como un modo fácil de obtener un sueldo

sin trabajar, y decidir imitar estas conductas. La cuestión se complica cuando estas conductas reprochables salen a la luz de nuestra sociedad, siendo conocidas por familiares, amigos y facultativos que trabajan en el ámbito civil. Una vez que el Tribunal valora, puede ocurrir desde que dictaminen un apto para el servicio a esta persona, hasta declararla exenta para el mismo, proceso que puede demorarse hasta 6 meses. En todo lo explicado hasta ahora, se plantea la cuestión de los casos de personas que realmente sufren problemas psicológicos dentro de las Fuerzas Armadas (a partir de ahora FAS).

Las conclusiones del estudio mencionado (Muñoz, 2006) revelaron mediante la evaluación de los distintos trastornos de ansiedad y del estado de ánimo cómo los sujetos de forma mayoritaria no presentaban cuadros sintomatológicos como para constituir un diagnóstico propiamente dicho y solo en un 1 o 2% se habría hecho necesario el análisis de casos para poder probar la existencia de sintomatología, estudio este que excedía del propósito de aquel trabajo. La comparación a nivel cualitativo de los resultados en las escalas de Depresión y Psicastenia del MMPI-2, grosso modo, concordaban con la proporcionada con los resultados en los niveles de sintomatología encontrados.

Otro resultado, muy importante fue la existencia de una relación estadísticamente significativa entre haber sufrido sintomatología ansiosa y/o depresiva antes de ingresar en el Ejército y mostrarla después prestando servicio en las FAS. De esto se concluyó, que los antecedentes personales antes del ingreso podrían haberse ocultado en la selección y podrían influir significativamente en su manifestación futura.

En este sentido hay que decir que en cualquier selección de personal, sea civil o militar, las pruebas utilizadas no pueden llegar a predecir el comportamiento de la persona con el cien por cien de fiabilidad. A esto se añade, el hecho de que los sujetos pueden ocultar información (ejemplo de trastornos psicológicos previos) y ser poco sinceros (ejemplo de alta vocación y agrado por las FAS) tanto en la realización de las pruebas como en el transcurso de la entrevista, con el único fin de facilitarse el ingreso, comportamiento hasta cierto punto lógico.

En el ámbito militar, la selección de personal para el ingreso se realiza bajo un modelo clínico y no de búsqueda de aptitudes o de ajuste al puesto (primer obstáculo con el que nos encontramos) y en consecuencia, el aspirante una vez ingresado puede cam-

biar de opinión y mostrar disgusto por la idiosincrasia laboral, así como comportamientos inadaptados, de los cuales, no tiene por qué desprenderse que el trabajo le haya creado problemas de personalidad o que esta persona no sirve para desempeñar otros trabajos. Y no necesariamente desarrollará sintomatología psicológica o psiquiátrica si se le ofrece una salida administrativa en un tiempo razonable para que rescinda su contrato y busque otro trabajo en el ámbito civil, al mismo tiempo que se persiguen y penalizan situaciones de simulación de esta sintomatología asociadas al rentismo.

Para no psiquiatrizar problemas menores, una alternativa que ofrecen como sugerencia García y Robles (2010), es la de modificar algunos de los procedimientos seguidos en los Centros de Selección (CESEL, s) y en las Juntas Médico Periciales. Esto es, si el apto en personalidad que se les da en el CESEL no formara parte del apto médico y fuera un apto en determinadas aptitudes psicológicas para desempeñar un puesto de trabajo, se les podría excluir por ausencia de esas aptitudes psicológicas. Este planteamiento cubriría la mayoría de casos de personas con cambios de expectativas personales, gustos por la profesión y en general falta de aptitudes para la misma, lo que resolvería muchos de los problemas médico legales actuales.

En la actualidad, como ellos mismos relatan (García & Robles, 2010), para que un soldado o marinero pueda rescindir el compromiso antes de su fecha de finalización, tendría que argumentar una serie de motivos o requisitos que casi nunca cumplen (Art.118 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar). La vía alternativa ya mencionada en Muñoz (2006), aunque la ley haya cambiado, sigue siendo la baja temporal para el servicio administrada por el facultativo. Este mecanismo, se posiciona en contra de la imagen de la sanidad militar, ya que tiene que recurrir a las bajas psiquiátricas como solución a problemas administrativos. Además también, perjudica a aquellas personas que realmente presentan un problema psicológico y requieren ayuda, ya que si a todos se les trata por igual, esto les puede afectar negativamente.

Según Mejías (2007), estos militares presentan en sus expedientes problemas de tipo adaptativo debido a las exigencias físicas y psicológicas de la milicia. Suelen desarrollar conductas evitativas en situaciones laborales que les producen malestar (ir al cuartel, ver a ciertos compañeros, jefes, etc.), con el fin de que no aparezca la sintomatología. Y será después de meses (a veces años) cuando pasarán por la Junta Médico Pericial Ordinaria (R.D. 944/2001) para que se determine su aptitud psicofísica y donde

se valorará el posible grado de minusvalía que pueda presentar por enfermedad mental (baremo del R.D 1971/1999).

Al gasto económico que supone mantener e indemnizar a estas personas (en algunas ocasiones recurren incluso contra las Juntas solicitando la relación causa-efecto con el fin de obtener mayores derechos pasivos escudándose en el R.D.1186/2001-¿si eran aptos en el ingreso, por qué no son aptos ahora?-), se suma la sobrecarga de trabajo del personal empleado al efecto, sin olvidar la sobrecarga de los compañeros que están realizando más funciones de las que les corresponden al estar estos de baja, y la contribución de su comportamiento poco ejemplar a proporcionar una mala imagen de las FAS en los amigos, la familia y la sociedad en general.

Teniendo en cuenta la Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2013) y según este Consejo Interterritorial, la salud mental ha de plantearse en positivo teniendo en cuenta conceptos como bienestar y habilidades de adaptación a la diversidad, en pro de cumplir el objetivo general de conseguir grupos sanos.

Un primer paso puede ser comenzar distinguiendo problemáticas y tipos de bajas psicológicas-psiquiátricas (García & Robles, 2010). Las manifestaciones ansioso-depresivas y/o las conductas desadaptativas que se podrían expresar o no, por distintas causas después del ingreso, serían las siguientes:

- Por causa real, se podrían manifestar casos significativos de diagnóstico, necesitados de ayuda psicológica.
- Por causa real, se podrían manifestar casos en lo que aún sin ser significativos de diagnóstico, fueran susceptibles de ayuda psicológica o no.
- Por causa real, no se manifestarían casos (y quedarían ocultos) en los que aun siendo significativos de diagnóstico o no y susceptibles o no de ayuda psicológica, disimularan por distintas cuestiones como por ejemplo, la deseabilidad social, la evitación del estigma social, la renovación próxima de un nuevo compromiso laboral, la posible evaluación negativa de un informe personal, etc.
- Por causa simulada (sobresimulación) para conseguir una situación de rentismo.

Ante esta situación, en el año 2007 se solicita permiso para hacer un nuevo estudio (fundamento de esta tesis doctoral) para conocer en qué medida los Militares de Tropa

Profesional estaban cumpliendo con las expectativas de los Cuadros de Mando, en cuanto a sus formas de ser, de pensar o de sentir en sus puestos de trabajo.

Se plantea como objetivo conocer cuáles son para los Cuadros de Mando esos modos de ser, de pensar o de sentir de los Militares de Tropa Profesional que estarían implicados en la manifestación de comportamientos laborales adaptados (que contribuyan a favorecer el éxito profesional), y conocer la incidencia (coincidencia) de los mismos en los Militares de Tropa Profesional. También se pretende comprobar que estos militares no muestran una sintomatología ansiosa y/o depresiva significativa, y que los antecedentes psicopatológicos personales y familiares antes del ingreso, pueden hacer que los sujetos muestren en mayor medida comportamientos desadaptados prestando servicio en las FAS.

El conocimiento de esta cuestión podría tener consecuencias muy positivas para la selección de los Militares Profesionales de Tropa y Marinería en las FAS. El hecho de introducir variables psicológicas (aparte de las psicopatológicas que ya están incluidas) relacionadas con la adaptación y el éxito laboral en la profesión militar, siguiendo un perfil óptimo para el funcionamiento favorable en el mundo castrense, nos ayudaría a prevenir posibles comportamientos futuros desadaptados. Y si la selección se realiza con un cuadro de exclusión psicológica, constituido por estas variables, del mismo modo se podría proceder a la exclusión cuando con ocasión del servicio manifestaran comportamientos inadecuados e incompatibles con el perfil que exige la profesión militar. Esto supondría, la independencia de los psicólogos para firmar un apto en el ingreso, cuando el aspirante reúna determinadas aptitudes psicológicas para desempeñar un puesto de trabajo, y también tendrían independencia de poder excluir en el futuro a aquellos que no reuniesen las aptitudes psicológicas exigidas en el ingreso. Distinguiríamos de ese modo entre patología psiquiátrica y falta de idoneidad para el desempeño de su puesto de trabajo como militar.

Introducción

En la primera parte de esta Tesis Doctoral, encuadrada bajo la denominación MARCO TEÓRICO, se realiza una revisión bibliográfica sobre la Psicología Militar en el ámbito laboral, centrándose en la personalidad y las diferencias individuales en este medio castrense.

El **Primer Capítulo** introduce y define la Psicología militar en Estados Unidos y en Europa. Hace referencia a sus antecedentes, orígenes y desarrollo, y describe las principales áreas de intervención. Se enumeran los organismos que lideran los temas de investigación e intereses de esta disciplina, como el Walter Reed Army Institute of Research, entre otros. Por último, se explican los antecedentes, el nacimiento y el desarrollo de la Psicología Militar en nuestro país, España; así como su estructura, dotación e investigación realizada.

El **Capítulo Segundo** abarca los antecedentes histórico-laborales del Ejército español desde 1700 hasta nuestros días. En este medio laboral militar, se hace hincapié en el proceso acaecido desde el Servicio Militar Obligatorio hasta la profesionalización de las Fuerzas Armadas, contextualizando el marco político y jurídico. Se explica cómo se realiza el reclutamiento y la selección de la Tropa y Marinería profesionales, y se plantea el proceso de adaptación psicológica en el Ejército, así como el seguimiento en el medio militar.

En el **Tercer Capítulo** se ahonda en la Psicología de la Personalidad y de las diferencias individuales para ver a continuación sus implicaciones en el ámbito laboral castrense. Se conceptualiza la Psicología de la personalidad haciendo un recorrido por los modelos, teorías e instrumentos de evaluación, centrándose y dando una gran importancia a los múltiples estudios que avalan la validez predictiva que la personalidad tiene en el ámbito laboral. Esta influencia de la personalidad en el trabajo se complementa mostrando pormenorizadamente los criterios y colectivos más estudiados. También se conceptualizan la Ansiedad y la Depresión, sus teorías, modelos y enfoques; y se profundiza en las características ansiosas y depresivas en población civil y militar. Por últi

mo, se muestran las investigaciones sobre personalidad y características de ansiedad y depresión en las Fuerzas Armadas.

En la segunda parte, recogida bajo el epígrafe MARCO EMPÍRICO, se plantean en el **Capítulo Cuarto**, los objetivos e hipótesis que han dirigido el desarrollo de la investigación. El **Capítulo Quinto** describe la muestra y el procedimiento empleado en la investigación, detallando cada uno de los instrumentos de medida utilizados en la obtención de los datos (Cuestionario sociodemográfico y de antecedentes creado ad hoc, SAS de Zung, BDI de Beck y Test de Personalidad de TEA, TPT), exponiéndose los resultados de los análisis estadísticos realizados en los tres capítulos siguientes. Siguiendo el orden de los objetivos e hipótesis se plantean los resultados de la valoración que hacen los jueces militares del perfil de personalidad idóneo para los Militares de Tropa Profesional, describiendo el perfil idóneo de personalidad valorado por los jueces militares y civiles, así como los pesos asignados a las escalas de personalidad por ambos tipos de jueces. A continuación se muestran los resultados del perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido mediante la autovaloración y a través del Test de Personalidad de TEA, TPT. Se compara el perfil obtenido en el TPT con la muestra de tipificación del test y con el perfil obtenido en las autovaloraciones. También se cotejan las valoraciones que dieron los jueces militares con las autovaloraciones de los Militares de Tropa Profesional y sus resultados en el TPT. Para finalizar, se exponen los resultados referentes a los niveles de ansiedad y depresión de los militares en relación con la población general que miden los test, y en relación con el sexo, el estado civil, los hijos, el empleo militar, el destino laboral, así como los años de servicio en las Fuerzas Armadas, años de servicio en el destino actual, y con los resultados obtenidos en las escalas de ansiedad y depresión del TPT. Asimismo, se refieren los antecedentes psicopatológicos familiares y personales de los militares anteriores al ingreso en las Fuerzas Armadas, planteándose la relación de los antecedentes psicopatológicos antes del ingreso con sus posteriores manifestaciones prestando servicio en el Ejército.

En el **Capítulo Noveno** se establecen las conclusiones obtenidas, exponiendo la contrastación de las hipótesis de trabajo junto a los resultados, así como las conclusiones finales y las reflexiones críticas relacionadas con la bibliografía consultada.

Para finalizar, se exponen las **referencias bibliográficas, la normativa utilizada y los anexos**, que recogen: los cuestionarios de opinión para Jueces Cuadros de Mando y Militares de Tropa Profesional; las correlaciones de las autovaloraciones y análisis

factoriales realizados de las autovaloraciones, las puntuaciones directas y las puntuaciones S del TPT de TEA; y por último, algunos ejemplos de salida de perfiles de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenidos mediante el test TPT de TEA.

MARCO TEÓRICO

Capítulo 1. La Psicología Militar en Estados Unidos y en Europa

1.1. Introducción y definición de Psicología Militar

El sistema militar es complejo, está compuesto por recursos técnicos y humanos que deben actuar conjuntamente en distintos momentos y ambientes. Y a pesar de que el enorme avance tecnológico al que estamos asistiendo desde hace años contribuye de forma muy significativa al cumplimiento de las diversas misiones, es la conducta humana la que sigue siendo principal en la eficacia militar.

Es aquí, en este contexto descrito, donde situamos a la psicología militar y al importante papel del psicólogo militar, proporcionando asesoramiento al mando, a fin de aprovechar al máximo las posibilidades de este recurso humano.

Las personas, para poder desarrollar sus funciones militares y cumplir las misiones encomendadas de forma fiable y predecible, han de contar con unos conocimientos, unas habilidades, unas aptitudes y unos rasgos de personalidad específicos, y es por ello tan importante saber cómo podemos adquirirlas y evaluarlas, e incluso ser capaces de identificar y seleccionar a los sujetos que las poseen (National Research Council, 2008).

Según Gal y Mangelsdorff (1991) la Psicología militar se podría definir como la aplicación de las teorías, los principios y los métodos psicológicos al ambiente militar, englobando a las distintas operaciones militares, en tiempos de guerra y de paz, así como a las especialidades psicológicas científicas y aplicadas.

1.2. Antecedentes, origen y desarrollo de la Psicología Militar

El nacimiento de la Psicología Militar se fue constituyendo a través de unas aportaciones (inicialmente integradas en el ámbito de la Psicología diferencial), y de unos hechos de los que ya han transcurrido un siglo aproximadamente.

Las primeras aplicaciones militares de la Psicología moderna coinciden con la colaboración de organizaciones profesionales en las misiones que realizaban los ejércitos (Kennedy & McNeil, 2006). Un ejemplo claro fue la participación de la American Psychological Association (APA) durante la Primera Guerra Mundial en la clasificación del personal incorporado al Ejército norteamericano. El presidente de la APA, R. M. Yerkes,

constituyó comités de psicólogos donde participaron figuras muy destacadas, que hoy consideramos como los primeros psicólogos militares: E. G. Boring, J. M. Cattell, G. S. Hall, A. Otis, C. E. Seashore, E. K. Strong, L. M. Terman, E. B. Titchener, E. L. Thorndike, L. Thurstone, J. B. Watson o R. S. Woodworth. Desarrollaron una prueba de capacidad intelectual breve y sencilla con dos escalas (Army Alfa y Beta) con las que clasificaron a casi dos millones de reclutas y soldados en distintas aptitudes, puestos y tareas y distribuyeron a más de 4000 oficiales en distintas especialidades. Se evidenciaron las ventajas de aplicar estos métodos psicológicos en contraste con los tradicionales métodos que utilizaban los ejércitos europeos. Los notables resultados obtenidos en este proceso de optimización de recursos humanos llegaron, incluso, a impulsar la aplicación de test mentales en el mundo civil, y justificaron la creación dentro del cuerpo médico de una División de Psicología.

Los psicólogos también intervenían en evaluar la moral de las tropas, solucionar problemas militares, evaluar la adaptación y el rendimiento de sus miembros, hasta el punto de incorporar una prueba de personalidad (Personal Data Sheet) para detectar alteraciones psicopatológicas incompatibles con las funciones castrenses. A través de distintos comités especializados se trataron temas como: moral militar, selección para cometidos especiales, propaganda, simulación, deseabilidad social, problemas psicológicos en aviación, problemas de autocontrol y estabilidad emocional, problemas psicopedagógicos, etc.

En los ejércitos europeos, la investigación se centró en selección de tareas especiales y desarrollaron pruebas para evaluar conductores, pilotos, telegrafistas y vigilantes, así como la psicopatología de guerra, la distribución de horarios y la fatiga.

Durante la Segunda Guerra Mundial, se perfeccionaron los sistemas de selección y clasificación de personal. Se aplicaron el Test de Clasificación General del Ejército (AGCT) y el Test de Clasificación General de la Marina (NGCT) a más de 12 millones de personas, con la participación de más de 2000 psicólogos en el ámbito militar de los Estados Unidos de América (EE. UU.).

Se mejoraron también los procedimientos para evaluar factores humanos, se desarrollaron aplicaciones ergonómicas en el diseño de equipos militares para facilitar su empleo adaptando los equipos personales a las capacidades humanas, se estudió la conducta del soldado en combate, los efectos de la fatiga y del estrés, y el liderazgo, de modo que, la Psicología clínica amplió sus aplicaciones en el diagnóstico y tratamiento

también de las secuelas psicológicas en los veteranos heridos de guerra. Este desarrollo siguió evolucionando con las guerras de Corea, Vietnam, Golfo Pérsico o Afganistán y con las operaciones de mantenimiento de la paz de Somalia, Haití o Bosnia, de modo que se ha ido ahondando en distintos programas de investigación, sean de selección, clasificación y orientación de personal (Armed Services Vocational Aptitude Battery, ASVAB) o de temas tan diversos como: prevención y tratamiento de conductas desajustadas y abuso de drogas, motivación, moral y liderazgo, trastorno de estrés postraumático, intervención rápida en estrés operacional y de combate, promoción de conductas saludables, supervivencia y bajas psicológicas, guerra psicológica, formación en escape y supervivencia, respuesta a incidentes críticos y desastres, integración social, intervención psicológica en zonas de combate y buques-hospital, prescripción psicofarmacológica, síndrome de la Guerra del Golfo, unidades para el control del estrés, etc. (Bacon & Staudenmeier, 2003; Escolás, Bartone, Rewers, Rothberg & Carter, 2010; Neil, 1993; Ursano & Rundell, 1995; U.S. Army, 2006; U.S. Marine Corps, 2000; Wood, Koffman & Arita, 2003).

1.3. Principales áreas de intervención de la Psicología Militar

Para determinar los campos en los que interviene la Psicología Militar, podemos analizar manuales y compendios publicados de forma relativamente reciente, como los de Bartone, Pastel y Vaitkus (2010), Donoso (2012), Gal y Mangelsdorff (1991) y Kennedy y Zillmer (2006).

Gal y Mangelsdorff (1991) siguiendo un modelo temporal diferenciaron distintas líneas de investigación y de intervención psicológica en contextos militares:

- Selección y clasificación de personal
- Factores humanos
- Factores ambientales
- Liderazgo
- Comportamiento individual y grupal
- Psicología clínica
- Situaciones especiales

La milicia se ha ido convirtiendo en una de las instituciones más comprometidas en el desarrollo de la Psicología (Driskell & Olmsted, 1989) constituyéndose como disciplina específica.

Colodro (2012) refiere que:

La disciplina abarca desde la investigación básica, con el objetivo de desarrollar nuevos conocimientos o tecnologías de aplicación a los problemas del medio militar, hasta cualquier campo aplicado, con la finalidad de evaluar las ventajas de cualquier teoría o método en el contexto castrense (p. 20).

La Psicología militar constituiría un microcosmos de todas las materias psicológicas (Driskell & Olmstead, 1989) de modo que la investigación básica y las aplicaciones empíricas tendrían relación con las distintas ramas de la ciencia psicológica.

La línea más tradicional de la Psicología militar hace referencia a la selección y clasificación del personal. Atendiendo a la necesidad de evaluar a un gran número de aspirantes para incorporarse al Ejército, se plantean la selección y también su eficacia. Hay que elegir a aquellos sujetos con las habilidades y destrezas que la organización precise y clasificarlos en las áreas de actividad más apropiadas. Los procedimientos psicológicos se validan en población militar. También preocupa el adiestramiento realizado en las escuelas de formación, donde además de instruir en habilidades básicas y técnicas como matemáticas, idiomas, electrónica o informática, también se forman en aptitudes militares tales como marinería, artillería o infantería y en especialidades complejas, como vuelo o buceo.

Entre las atribuciones más importantes podemos destacar: el análisis de los puestos de trabajo, la evaluación psicológica tradicional y la informatizada, la generalización de la validez de las pruebas utilizadas para orientar y gestionar al personal, la selección para puestos complejos o especiales basada en rasgos de personalidad u otros aspectos no cognitivos, y en resumen, la selección y evaluación mediante el empleo de predictores y criterios de rendimiento (Boer, 1991; Braun, Wiegand & Aschenbrenner, 1991; Jones, 1991; Steege & Fritscher, 1991).

Una segunda línea de investigación e intervención está dedicada al estudio de los factores humanos y su incidencia en el rendimiento militar (Colodro, 2012). Los efectos del estrés agudo en el rendimiento de las personas, normalmente negativos, podrían

disminuirse con distintas actuaciones, entre ellas la selección de personal capaz de superar situaciones estresantes, diseñando armamento que contemple estas circunstancias o con el entrenamiento en simuladores del ambiente operacional (Bernotat, 1991; Driskell & Salas, 1991; Gregory, 1991; Kaplan, 1991).

En cuanto a los efectos ambientales, es importante reconocer que el militar debe intervenir en condiciones excepcionales y para ello se revisan los efectos de las condiciones extremas (p. ej., calor, frío, ruido, etc.) en el comportamiento humano y sus implicaciones en el rendimiento laboral en el medio castrense. En este sentido, y con el objetivo de facilitar la predicción del rendimiento operativo en situaciones extremas, a la selección adecuada del personal destinado en estos ambientes, se añadiría la importancia sobre el asesoramiento acerca de las capacidades y límites del rendimiento humano en estas condiciones tan estresantes (Banderet & Burse, 1991; Benignus, 1991; Kobrick & Johnson, 1991; Krueger, 1991; Mickley & Bogo, 1991; Moore & Von Gierke, 1991; Rolnick & Gordon, 1991; Von Gierke, Mc Closkey & Alberly, 1991).

Otra línea de trabajo se relaciona con el estudio de la influencia del liderazgo en la consecución de objetivos militares. El estudio de las características personales, las condiciones en tiempos de paz y de guerra y los tipos de liderazgo, se analizan desde el punto de vista de la selección y la formación de líderes (Bartone & Kirkland, 1991; Hunt & Phillips, 1991; Jacobs & Jacques, 1991).

En cuanto a la conducta individual y grupal, se suelen analizar en unidades militares los efectos de la moral, el estrés, los factores socioculturales, los ambientes extremos, así como los factores de personalidad para lograr la adaptación al medio militar (Colodro, 2012). Especialmente preocupa el estrés que aparece sin estar asociado a situaciones bélicas y que se manifiesta en conductas desajustadas o poco éticas en distintos ámbitos, y en problemas de adaptación al medio militar. También se analiza la importancia de las diferencias individuales en personalidad en el reclutamiento, el desarrollo del liderazgo o de la carrera militar, la aptitud y la adaptación (Labuc, 1991; Mc Donough, 1991; Manning, 1991; Milgram, 1991; Noy, 1991; Taylor, 1991).

A la aplicación clínica basada en la atención psicológica a la salud mental y a la prevención mediante la promoción de actividades saludables, se sumarían otras facetas de evaluación tradicionales y de selección de puestos especiales, así como la formación de los psicólogos clínicos militares y paraprofesionales para conseguir la adaptación del personal como fin último. Para la consecución de este último objetivo, las líneas de in-

tervención son principalmente psicoterapéuticas y neuropsicológicas, y están dirigidas al personal militar y a sus familias (Fishburne, 1991; Harig, 1991; Lenz & Roberts, 1991; O'Hearn, 1991; Rath & Mc Carroll, 1991; Rath & Norton, 1991; Wilson & Howe, 1991).

Con respecto a las situaciones especiales, podríamos citar aquellas relacionadas con problemas específicos de la mujer en las FAS, las operaciones psicológicas de información y contrainformación, la negociación en el rescate de rehenes, la persuasión y propaganda o las medidas de rehabilitación y adaptación de los prisioneros de guerra (Bloom, 1991; Fuselier, 1991; Hoiber, 1991; Hunter, 1991).

1.4. Organismos que lideran los temas de investigación e intereses de la Psicología Militar

Se analiza, sin la pretensión de ser exhaustivos, mediante fuentes documentales de organismos de naturaleza profesional o científica, los temas de investigación e intereses demandados a la Psicología. Existen tres organismos norteamericanos que destacan principalmente, y son:

- El Instituto de Investigación en Ciencias Conductuales y Sociales del Ejército americano, ARI (Army Research Institute).
- El Instituto de Investigación del Ejército Walter Reed, WRAIR (Walter Reed Army Institute of Research). Considerado el centro militar más importante en investigación médica de los Estados Unidos.
- La Sociedad de Psicología Militar, que constituye la División 19 de la Asociación de Psicología Americana, APA (American Psychology Association).

También existe en Europa un organismo importante, la Organización de Tecnología e Investigación (RTO) de la OTAN (Organización del Tratado del Atlántico Norte) donde destaca el Panel de Factores Humanos y Medicina HFM.

1.4.1. Army Research Institute.

El ARI surge en 1917 de un encuentro entre psicólogos experimentales en la Universidad de Harvard. Se discutía sobre el modo en que se podría ayudar a la defensa nacional con métodos científicos, y así fue cómo el Secretario de Guerra creó en el Ejército un comité de selección de personal con un equipo de diez psicólogos. Este grupo de trabajo mejoró el desarrollo de gran cantidad de herramientas y procedimientos de gestión de recursos humanos, y así llegaron a un sistema de selección y clasificación completo durante la Primera Guerra Mundial.

Aunque tras esta guerra y hasta la Segunda Guerra Mundial el Ejército empleó poco este servicio, el Consejo de Investigación Nacional creó la Comisión de Selección y Clasificación del personal militar para asesorar en temas de selección y clasificación al Ejército americano de los Estados Unidos. En 1939 crearon una Sección de Investigación sobre personal que fue llamada posteriormente Oficina de Investigación de personal del Ejército, y ésta fue el antecedente directo del actual ARI.

En sus orígenes, el ARI se ocupó de desarrollar, construir, validar y estandarizar las pruebas de selección y las técnicas de entrevista del Ejército. También creó diversos test, de capacidad de atención mental para mujeres, de aptitudes para entrenamientos especializados, así como las pruebas de evaluación y calificación para la Academia Militar West Point.

A partir de 1945 expandió su investigación a otras áreas de la ingeniería humana, los recursos humanos (RRHH), al entrenamiento, a la Psicología Social, e incluso al área de la Psicofisiología. Durante los años 60 y 70, los esfuerzos se dirigieron a hacer un soldado más efectivo y se concentraron en investigar sobre el reclutamiento y la retención. Se obtuvieron altos niveles de calidad en las tropas reclutadas y en los años 80 la investigación comenzó a centrarse en los diversos tipos de entrenamiento y en el desarrollo del liderazgo.

Actualmente el ARI es un instituto americano líder para la investigación, el desarrollo y el entrenamiento del soldado, que tiene en cuenta tanto los objetivos del Ejército, como las necesidades de los soldados y sus familias. Cuenta con un equipo de técnicos expertos que van desde psicólogos investigadores, doctores, oficiales, hasta estudiantes que trabajan como ayudantes.

Es un centro de excelencia del personal militar donde se aportan nuevas tecnologías, se realizan encuestas, registros de información y análisis de puestos, centrándose en variables como el liderazgo, las actitudes, la operatividad, etc., con el fin de mejorar la capacidad individual y grupal en la toma de decisiones. Dicha investigación ayuda al reclutamiento, la selección, la asignación a destinos, el entrenamiento y la preparación para las misiones (Galindo, 2014) con el fin de cumplir con los requisitos principales del Ejército, esto es, poseer un recurso humano de calidad, entrenado y capaz de liderar si la situación lo requiere.

En resumen, el ARI se orienta en tres grandes líneas de trabajo:

- La selección y el entrenamiento.
- La clasificación, capacitación y asignación de destinos.
- El desarrollo del liderazgo.

1.4.2. Walter Reed Army Institute of Research.

El Walter Reed Army Institute of Research es una institución americana que posee diversos centros y laboratorios de investigación y especialización. En relación a nuestra especialidad destacan las áreas de trabajo de Psiquiatría y Neurociencia, donde encontramos el programa de investigación de medicina militar operativa MOMRP (Military Operational Medicine Research Program). Este programa está vinculado con la Psicología en relación a estresores internos tales como: hechos traumáticos, aislamiento, privación de sueño, sobrecarga de información, separación familiar, roles nuevos y conflictivos, etc.

Las áreas de investigación y especialización las podemos dividir en:

- Evaluación de la capacidad cognitiva.
- Preparación para el desempeño profesional y prevención de lesiones.
- Protección de la salud en el despliegue y tras el mismo.
- Modelos de fatiga y rendimiento e intervenciones asociadas.
- Estrés y resiliencia psicológica.
- Seguimiento psicológico y modelos predictivos.

El objetivo fundamental de estos centros de investigación es el aporte de soluciones biomédicas en la protección del soldado y en el incremento de sus capacidades en ambiente operativos y de entrenamiento altamente estresantes.

Un ejemplo de centro europeo perteneciente al WRAIR y especializado en el estrés psicosocial de las fuerzas desplegadas, es el U.S. Army Medical Research Unit. En cuanto al Departamento de Psiquiatría Militar podemos destacar como principales áreas de interés:

- Evaluación de las necesidades de las unidades.
- La Defensa desde la Nación (efectos de la activación de tropas en el soldado, su familia, los empresarios, etc.).
- Entrenamiento mental para el despliegue.
- Estudio sobre el tiempo en Zona de Operaciones.
- Estudios en el campo de batalla.
- Debriefing.

Desde el Departamento de Neurociencia, la Neuropsicología investiga principalmente:

- La evaluación de la capacidad cognitiva.
- La fatiga y el modelamiento psicológico.
- El estrés y la resiliencia psicológica.

En resumen, esta institución centra su investigación en la operatividad de las tropas, estudiando las variables relevantes en relación a la capacidad del soldado y su preparación para el despliegue y el combate.

1.4.3. American Psychology Association.

La Asociación de Psicología Americana (APA) está compuesta por psicólogos militares que trabajan en distintos campos incluyendo la investigación, el apoyo a mandos militares, los servicios de salud mental, la enseñanza, etc.

Presenta en su División 19, una publicación periódica trimestral denominada *Military Psychology* en la que se recogen temas de gran interés para la actualidad de las FAS.

En el año 2007 se publica en *Military Psychology* un artículo titulado *Las necesidades psicológicas de los miembros del Ejército de los Estados Unidos y sus familias: un informe preliminar* donde se establecen los siguientes tópicos (Galindo, 2014):

- Necesidades actuales en salud mental de los militares asociadas al despliegue.
- Existencia de programas para los militares y sus familias.
- Barreras al cuidado de la salud conductual de los militares y sus familias y recomendaciones.

Entre las investigaciones recientes, en la publicación de *Military Psychology* del año 2011, se encuentran principalmente trabajos relacionados con:

- Evaluación de la motivación individual.
- Estigma y actitudes negativas asociado al consumo de drogas y a la recepción de tratamiento en salud mental.
- Orientación sexual.
- Efectos de la valoración de beneficios en entornos bélicos.
- Capacidad para la toma de decisiones y su importancia en el liderazgo.

Se observa un marcado interés relacionado cada vez más en las necesidades de salud mental y de apoyo a los militares y a sus familias, no solo en territorio nacional, sino también en zona de operaciones.

1.4.4. Research and Technology Organization. North Atlantic Treaty Organization.

En Europa, destaca la Organización de Tecnología e Investigación de la OTAN (Organización del Tratado del Atlántico Norte), destacando especialmente el Panel de Factores Humanos y Medicina (Human Factors and Medicine, HFM) de la RTO-NATO.

Se organiza en tres áreas:

- Salud, medicina, protección → donde se integra la investigación médica y psicológica con la tecnología para la protección del personal.
- Rendimiento humano → optimizando el rendimiento individual y grupal en las operaciones militares con la incorporación de aspectos culturales, cognitivos, psicosociales y organizacionales.

- Integración de sistemas y equipos humanos → facilitando la eficiencia de los sistemas técnicos manejados por los hombres.

La RTO es la principal organización de la OTAN para la ciencia y la tecnología de la Defensa, se creó en 1998 por un grupo de investigación y desarrollo aeroespacial. En cuanto a su estructura orgánica, opera a tres niveles con el apoyo de la Agencia de Tecnología e Investigación:

1. Junta o Comisión de Investigación y Tecnología.
2. Grupos técnicos.
3. Equipos técnicos.

Son especialmente relevantes los grupos de tecnología e investigación, y en particular el Grupo de Factores Humanos y Medicina (HFM) que supone además del desarrollo de investigaciones por parte de los equipos técnicos, una vía de comunicación de los distintos miembros científicos de la OTAN. La actividad investigadora suele conllevar grupos de trabajo, simposios, etc., así como el desarrollo de publicaciones en revistas. En su página web se puede consultar por áreas de especialización, los resúmenes de cada una de las publicaciones generadas por la organización.

Un análisis de sus publicaciones más recientes desde el año 2007 al 2011 (Galindo, 2014) nos muestra temas relacionados con la salud y el bienestar de las tropas, el apoyo psicológico antes, durante y después del despliegue a zona de operaciones, los factores interculturales de las misiones en el extranjero y el trabajo en grupos multiculturales, el impacto de las diferencias de género en el mando de actividades operativas, o la efectividad del cambio de actividades en el cambio de actitudes y conductas.

1.5. La Psicología Militar en España

La Psicología Militar es una disciplina que nació en España en el año 1977. La primera normativa donde aparece la creación y regulación del Servicio de Psicología y Psicotecnica de las FAS es el Real Decreto nº. 2840/1977 de 28 de octubre. Posteriormente, la Orden Ministerial nº. 3335/78 de 6 de noviembre, aprobaría el reglamento de dicho Servicio.

1.5.1. Antecedentes, nacimiento y desarrollo.

Para describir los antecedentes históricos de la investigación científica en la Psicología Militar española, hay que considerar como aportaciones principales las de los Oficiales de Sanidad y de las Armas (Galindo, 2014). En cuanto a los Oficiales de Sanidad, hay que destacar que algunos de ellos se formaron en EE. UU. y que la mayoría poseía una formación médica e incluso psiquiátrica. Fue determinante el interés que tuvieron por los cuadros de exclusión así como por cuestiones psicológicas relativas a diversas alteraciones del comportamiento. Por otra parte, los Oficiales de las Armas, mostraron un gran interés por la creación de Equipos de Psicotecnia para gestionar los recursos humanos de un modo más científico en lo concerniente, entre otras cuestiones, a la selección y al liderazgo. El interés de los Mandos Militares por la gestión de los recursos humanos dio lugar a la creación, a mediados del S. XX, de los Gabinetes de Psicotecnia a nivel de Ministerio (Tierra, Marina y Aire) que posteriormente dieron lugar a los Gabinetes de Psicología en los centros de instrucción y enseñanza. Esta inclinación no es propia únicamente de la Psicología militar española, sino que puede hacerse extensiva al comienzo y desarrollo de la Psicología militar en general (Colodro, 2012).

Uno de los autores más influyente en la aparición de la Psicología Militar fue el Dr. Santos Rubiano (1871-1930), Teniente Coronel médico y pionero en la aplicación de conceptos y métodos de la Psicología Moderna en el Ejército Español (Bandrés & Llavona, 1997). Se formó en psicología, en el diagnóstico y tratamiento psicológico de personas discapacitadas en EE. UU., y fue director de la Clínica Psiquiátrica de Ciempozuelos (Madrid). En 1912 publicó la obra titulada *Valor Psico-Social de la Vida Militar en España*. En este trabajo, su objetivo fue determinar y reflexionar sobre cómo el Servicio Militar Obligatorio actuaba sobre el carácter y la personalidad de los “mozos”, incidiendo en los factores psicosociales del medio castrense. Hizo alusión a cambios psicológicos patentes entre los que destacó el desarrollo de la autoestima, de la que dijo, que posiblemente fuera, la que produjera los cambios más profundos y duraderos en la Personalidad. A la atribución de múltiples efectos positivos del régimen de vida militar sobre el individuo, el autor se cuestionó los orígenes de algunos comportamientos poco vigorosos y equilibrados que se observan entre los reclutas. Santos Rubiano consideró, aunque algunos autores lo analicen como una visión demasiado simplista (Bandrés & Llavona, 1997), que la vida militar no desestabiliza mentalmente sino al que ya estaba previamente desequilibrado. En este sentido, hace hincapié en la importancia de los antecedentes personales previos al ingreso, como factores de riesgo a la hora de manifestar comportamientos desequilibrados durante la realización del servicio militar.

También aborda términos muy interesantes desde el punto de vista psicológico, como son la disciplina, el deber y el honor militares y la “alienación mental”. Rubiano analizó la incidencia de anomalías psicológicas en el ámbito militar y las condiciones que debía reunir el peritaje psicológico para que pudiera ofrecer garantías. Hay que reseñar, que diez años después, la *Revista de Sanidad Militar* publicaría las estadísticas y datos sobre los hechos patológicos y las anomalías psíquicas de los soldados voluntarios y quintados, inapreciables en un mero examen superficial.

En 1916 el Ministerio de Instrucción Pública le concede una comisión de 11 meses para estudiar en Cornell, en los Estados Unidos de América, y de la influencia de esta estancia, Rubiano escribió en 1919 el artículo titulado *Sobre el diagnóstico de la idiotez y de la imbecilidad en el Ejército*. El autor concluyó que en el Ejército se necesitaban personas equilibradas física y mentalmente. Planteó que los criterios al uso para la declaración de la inutilidad mental de la época eran arbitrarios y aleatorios, y propuso para el cambio, como mejor método, el uso de test mentales como procedimiento específico de diagnóstico de la patología en la selección. Señaló la necesidad de adaptar estos test a la población española (mediante una comisión que se ocupara de ello) con el objetivo de conseguir unos test que midieran una mínima capacidad que debía de poseer todo recluta considerado como suficiente mental, y que propusieran como inútil a todo sospechoso de “imbecilidad moral” y a aquellos psicópatas inadaptables a la vida militar (Galindo, 2014).

Destacando el papel reactivo de la incorporación a la vida militar, estudió y analizó las características psicopatológicas en el Ejército de Tierra. Criticó la práctica que se realizaba en la época en cuanto a la atención psicológica de enfermos mentales militares e integró un tratamiento psicológico de carácter humanista.

También abundará el autor, hacia el año 1924, sobre la Patogénesis de los trastornos mentales llamados de guerra, decantándose por la tesis psicogenética frente a la organicista para explicar su origen. Argumentó que en situaciones donde exista un afán por alejarse del combate, era más frecuente encontrar síntomas, ya que el sujeto tendría un interés psicológico por obtener este beneficio. Se posicionó en la idea que algunos autores como Stanford Read, Bleuler, Roussy o Lhermite también apoyaron, y ésta es, que en estos sujetos, también existía una incapacidad de adaptación a las condiciones de guerra, y más que manifestaciones patológicas, exhibirían por el miedo, manifestaciones defensivas.

En cuanto a los métodos de investigación del psiquismo, Rubiano criticó el método introspectivo de W. James (del cual fue traductor oficial de su obra) decantándose por el método objetivo fisiológico o matemático, cuyo objetivo sería la obtención de un conocimiento objetivo y válido sobre los fenómenos de tipo psicológico.

Antes de su fallecimiento, su objetivo estuvo centrado en descubrir una ley empírica que pudiera dar explicación al suicidio. A él le debemos algo tan importante, como la divulgación de la psicología en aquellos años, con la traducción a nuestro idioma de obras esenciales de la época (Bandrés & Llavona, 1997).

En esta época, también Camino (Bandrés & Llavona, 1998) realizó trabajos relevantes en relación al empleo de la hipnosis (Camino, 1928) y aportaciones en el área del reclutamiento, la terapia y la psicoetnología (Camino, 1918, 1921, 1928).

Durante la Guerra Civil española tenemos que destacar la labor de dos psiquiatras. Como Jefe de los Servicios Psiquiátricos en el bando republicano el Dr. Mira y López (1896-1964), Catedrático de Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona, quien además de estudiar la profilaxis mental entre los combatientes, los efectos psicológicos que en ellos producía la guerra, y los programas de rehabilitación posibles, modificó las causas de inutilidad mental para el servicio y los criterios de selección para puestos especiales. Como Jefe de los Servicios Psiquiátricos del Ejército Nacional destacó el Dr. Vallejo Nágera (1889-1960) que posteriormente fue Catedrático de Psiquiatría de la Universidad Complutense de Madrid. Para estudiar la personalidad de los disidentes políticos y de los prisioneros en campos de concentración, fundó y dirigió un gabinete de investigaciones psicológicas cuyo punto de vista era biopsicológico. Después de la guerra, se convirtió en uno de los autores más influyentes de los años 40 y 50 en las disciplinas de Psiquiatría y Psicología (Bandrés & Llavona, 1996).

Las aportaciones a los antecedentes de la Psicología Militar española desde el ámbito estrictamente militar, se inician en los tres Ministerios militares en la tercera década del S. XX.

En la Aeronáutica Naval también se percibe en la época la importancia de la selección científica del personal. Podemos destacar la convocatoria del 17 de octubre de 1922 para 50 aspirantes, donde se señalaba que en el proceso de selección se estudiarían los rasgos psicológicos de los aspirantes para determinar si se ajustaban a las características requeridas (Galindo, 2014). También conceden especial importancia al

mantenimiento de las capacidades del personal. Figueras, médico de la Armada, diseñó un plan de reconocimientos periódicos que fue propuesto por Fernández-Cuesta y aprobado en 1923 (Fernández, 1923).

En los años 30, el Ejército del Aire ya aplicó test psicotécnicos para seleccionar pilotos en la Escuela de Tiro y Bombardeo del Aeródromo de los Alcázares (Murcia). El interés por la selección y por el establecimiento de profesiogramas, crecerá y continuará posteriormente creándose en 1954 una Comisión específica de Psicotecnia y un Centro de Psicotecnia en el Estado Mayor del Ministerio del Aire, formado por un equipo de militares que estudiarían, entre otras cosas, la validez de estos test. Ya se había producido un gran desarrollo de la psicofisiología aeronáutica militar, y se había realizado un primer intento de medición de variables psicológicas de forma objetiva mediante test para el puesto de observador del Ejército del Aire. De especial importancia fueron los trabajos de los médicos militares Nogués y Juarros, sobre requisitos, incompatibilidades, complicaciones y alteraciones del vuelo, así como de los exámenes psicofisiológicos en la aeronáutica (Colodro, 2012). En este proceso de validación y de estudios varios realizados entre los años 1960 y 1975, el Dr. Germain (1897-1986) incorporará baterías de test como la USAF, Aircrew Classification Battery, de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos (EE. UU.), y concluirá que su estructura factorial para la aptitud de vuelo en la población española, es la misma que en EE. UU. Germain y Pinillos (1919-2013) trabajarán adaptando esta batería a muestras españolas y su trabajo lo continuará Pascual (1926-1997) en las décadas siguientes para definir la aptitud de vuelo.

Las principales áreas de trabajo que nos encontramos en el período comprendido entre los años 1950 y 1980 son la selección y la clasificación. El Centro de Psicotecnia, anteriormente mencionado, junto con el Departamento de Psicología experimental del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), aplicó, corrigió, puntuó, tipificó y en algunos casos validó, 777 390 pruebas a un total de 80 419 sujetos, de las cuales 717 515 eran test impresos y 59 875 test manipulativos.

Se seleccionaron y/o clasificaron pilotos y aspirantes a pilotos, jefes y oficiales en los cursos de Estado Mayor, aspirantes para diversos cursos (controladores, especialistas, etc.), aspirantes a ingreso en las academias generales, reclutas, etc.

El médico militar Nogués (1919) propuso en relación a establecer un perfil de incompatibilidad para el servicio como piloto en la selección, un reconocimiento que abarcara antecedentes familiares, sociales y personales, incluyendo la historia patológica del

aspirante, a fin de que reuniera ciertas cualidades y estuviera exento de ciertas enfermedades por ejemplo la neurastenia.

Estos autores convienen en que una adecuada selección de personal evitaría la posterior aparición de trastornos que podrían considerarse agudizaciones de estados neuróticos constitucionales latentes.

En la Armada en los años 30 se dirigen las primeras intervenciones psicológicas a seleccionar y clasificar personal en oposiciones, concursos, etc. En 1941 aparecen por un lado los primeros trabajos de carácter psicotécnico relacionados con profesigramas de los puestos navales existentes para la selección de marineros y por otro, un proyecto de creación de un Departamento psicotécnico enfocado a la selección, orientación y clasificación del personal. Pretendían determinar con métodos científicos las cualidades y características que debía poseer un sujeto para desarrollar su actividad profesional. Diez años después, en 1951 y gracias a la conexión que el Estado Mayor del Ministerio de Marina tenía con la Sociedad Española de Psicología y la Escuela de Psicología y Psicotecnia, se crea el Negociado de Psicología y Psicotecnia. Este Negociado será el germen de actividades de formación para el resto de Ejércitos y el origen de la ampliación de funciones y estructura del Servicio de Psicología en la Armada, ya que se crea un Gabinete Central de Psicología y diversos Gabinetes Psicotécnicos departamentales en los Cuarteles de Instrucción. Estos Gabinetes, situados en Ferrol, San Fernando (Cádiz) y Cartagena, tendrán como prioridad la selección y clasificación de Tropa y Marinería y el asesoramiento al mando en cuanto a procesos de adaptación al medio militar y tareas específicas de su destino (Capdepón, 1990). En 1976 esta experiencia culmina con un proyecto de desarrollo de la Psicología Científica en la Armada en materias de selección y clasificación, ergonomía, aspectos psicosociales, etc., y la incorporación de seis psicólogos a la Escala de Complemento de la Infantería de Marina y su destino a Gabinetes de Psicología y Centros de Instrucción y Formación de la Armada.

En el Ejército de Tierra se crearon los primeros Gabinetes de psicotecnia en la Academia Especial de Infantería de la Academia General Militar (AGM) y en la Academia General Básica de Suboficiales (AGBS). En 1964 se creó la Comisión Central de Psicología en el Estado Mayor del Ejército de Tierra. Esta Comisión se ocuparía de la selección y clasificación de aquellos reclutas que se incorporaban a los centros de instrucción. La Selección y clasificación se realizaba para más de 100 puestos militares clasificados en 7 zonas de aptitud entre las que figuraban: Plana Mayor, Conductor, Cabo, Mecánico, Oficinistas, Transmisiones y Combate General.

La creación del Servicio de Psicología y Psicotecnia de las FAS, así como la aprobación de su reglamento unificó las estructuras y funciones que existían en los servicios de Psicología y Psicotecnia de los distintos ejércitos (Tierra, Mar y Aire) considerándose éste, un hito esencial en el nacimiento de la historia reciente de la Psicología Militar en España (Real Decreto nº. 2840/1977 de 28 de octubre; Orden Ministerial nº. 3335/78 de 6 de noviembre). Este servicio reconoció al personal militar en función de su formación académica y experiencia en psicología o psicotecnia distintos diplomas, títulos y especialidades entre las que cabe destacar el Diploma Superior de Psicología Militar, los títulos de Psicología Militar o Naval y de Psicopedagogía Naval, o las especialidades y aptitudes en Psicotecnia Militar o Naval. Según Colodro (2012) “se estructuró en órganos de planificación (comisiones de Psicología y Psicotecnia en las FAS, en Ejércitos y Cuerpos de Seguridad) y de ejecución (escalones primeros, segundos, terceros y cuarto del servicio)” (p. 26).

Posteriormente, los órganos y misiones se fueron adaptando a los cambios en la estructura y organización mediante reglamentos, de modo que desde el año 1977 hasta la actualidad, se han visto modificadas algunas cuestiones. De hecho, al hablar de la actualidad en la investigación, se deben tener en cuenta varios aspectos entre los cuales destaca el aspecto normativo (Galindo, 2014).

Un cambio fundamental se produce cuando se incluye a la Psicología como especialidad fundamental dentro del conjunto de especialidades fundamentales del Cuerpo Militar de Sanidad por medio de la Ley 17/1999 de 19 de Julio (Boletín Oficial del Estado, BOE nº 119, de 19 de mayo) que regula el Régimen del Personal Militar. Esto conlleva básicamente la creación del Cuerpo Militar de Sanidad, implicando esta disposición que los especialistas licenciados en Psicología podrán desarrollar misiones y funciones de forma unificada con independencia del Ejército en el que se les encuadre y tendrán consideración sanitaria incorporando la Cruz de Malta entre los emblemas de su uniformidad. El hecho de que la Psicología se encuadre dentro del ámbito de la Sanidad es relevante en cuanto a que se contemplan de forma destacada aspectos de investigación fundamentales en la Psicología Clínica. El trabajo de investigación dejará de estar compartimentado en los distintos ejércitos (Tierra, Mar o Aire) para pasar a un Cuerpo Común. Este aspecto, se considera de gran importancia ya que como hemos venido exponiendo desde los antecedentes del Dr. Santos Rubiano, existen diferencias significativas en cuanto a los intereses de la investigación, las variables psicológicas relevantes, la propia idiosincrasia de cada ejército, los determinantes contextuales, etc.

En la Orden Ministerial, O. M. 141/2001 de 21 de junio por la que se establecen las funciones propias y la estructura de la Psicología Militar, tendrá su continuación el R.D. del año 1977. Aunque ya en dicho R. D. se incorporó dentro del apartado 4º del artículo 1º “realizar los estudios convenientes para la adaptación de los conocimientos científicos de la Psicología al ámbito militar”, es ahora con esta Orden Ministerial donde en el punto 1º se establecen las funciones y procedimientos, y se expresa de modo explícito y por primera vez en el apartado 9 correspondiente a los procedimientos el de “Investigación y desarrollo en Psicología Militar”.

Como podemos comprobar y siguiendo a Galindo (2014):

dicha adaptación de los conocimientos científicos de la Psicología al ámbito militar se produce casi un siglo después del nacimiento de la Psicología Científica con Wundt en el primer laboratorio de Psicología Experimental en la Universidad de Leipzig (Alemania) en 1879 (p. 18).

Por su parte, el R. D. 207/2003, de 21 de febrero (BOE nº. 55), Colodro (2012):

asigna a los psicólogos militares misiones de dirección de los servicios psicológicos, asesoramiento y apoyo al mando en los campos sanitarios y de la organización, de la enseñanza y de las operaciones militares, aplicación de la Psicología a las distintas áreas de la actividad militar, prevención psicológica, acción pericial y asistencia al personal militar y civil (p. 36).

Combinando el encuadre dentro del ámbito de la Sanidad, la Orden Ministerial 124/2005 de 18 de julio por la que se establece la especialidad complementaria de Psicología Clínica, supone la formación de especialistas (Psicólogo Interno Residente, PIR) así como la adecuación orgánica de los servicios de Psicología Clínica en los hospitales.

Los derechos y deberes de los miembros de las FAS están recogidos en la Ley Orgánica 9/2011 de 27 de julio. Además de los principios y valores constitucionales, la Ley de Carrera Militar (Ley 39/2007, de 19 de noviembre, BOE 278) y las Reales Ordenanzas para las FAS (R. D 96/2009, de 6 de febrero, BOE 33) comprenden las reglas de comportamiento que deben cumplir los militares en la asunción de sus responsabilida-

des de carácter general correspondientes a su empleo militar y en el desempeño de sus cometidos. Recientemente el R. D. 711/2010, de 28 de mayo (BOE 133) establece que estos cometidos se desarrollan por parte de los psicólogos militares mediante funciones operativas, logísticas, técnicas, docentes o administrativas y acciones directivas de gestión o ejecutivas.

En resumen, la normativa anterior ofrece una idea de la variedad de actividades que puede desarrollar el psicólogo militar.

1.5.2. Investigación, estructura orgánica y dotación.

Siguiendo a Galindo (2014) podemos comprobar que en España existe una profusa investigación plasmada en publicaciones con abordaje psicológico. La *Revista de Sanidad Militar*, antes llamada *Medicina Militar*, recoge entre otras, las publicaciones científicas relativas a la Especialidad fundamental de Psicología. En una revisión realizada por este autor, desde el año 1983 hasta el 2011, de un total de más de 102 artículos, entre los temas de especial relevancia encontramos cuestiones como la selección, la aptitud psicofísica o las características psicológicas diferenciales en función de la pertenencia a determinadas unidades o cuerpos del Ejército que se han mantenido desde el inicio a lo largo de los años; y otras cuestiones más actuales referidas a las misiones internacionales, integración de la mujer en las FAS, simulación de trastorno mental en bajas laborales, consumo de drogas, depresión suicidio y agresión, valoración de niveles de ansiedad y de trastornos adaptativos, la moral, la adaptación a situaciones extremas o las catástrofes, entre otras. Todos estos temas, reflejan los nuevos compromisos que la Sanidad Militar Española en general, y la Psicología Militar en particular, va adoptando en su proceso evolutivo.

Sin ánimo de ser exhaustivos, reflejaremos algunos de los trabajos significativos que se han venido haciendo a lo largo de estos años y que se presentaron en Jornadas, Congresos, merecidos premios, e incluso una Unidad de Investigación a cargo del Teniente Coronel Jefe de Psicología de la Inspección General de Sanidad del Ministerio de Defensa, D. Antonio Rodríguez Buelta.

Ya en 1998, se convoca la IV edición del Premio de Investigación Psicológica General González del Pino. Se otorga el primer premio al trabajo titulado *Test informatizados*

de *razonamiento* realizado por un equipo formado principalmente por psicólogos militares que en aquella época ostentaban los siguientes empleos y destinos: Capitán de la Escala Media del Cuerpo General de las Armas (CGA) del Ejército de Tierra (Infantería) D. Damián Palenzuela Serrano, Teniente militar de empleo del CGA del Ejército de Tierra (Infantería) Dña. María Ángeles Muñoz Fernández, Alférez militar de empleo del Cuerpo de Especialistas (Psicología) del Ejército de Tierra D. Tomás Antonio Yerpas Gallego, Alférez militar de empleo del Cuerpo de Especialistas (Psicología) del Ejército de Tierra D. José Luis Martínez Rubio, Alférez militar de empleo del Cuerpo de Especialistas (Informática) del Ejército de Tierra D. Raúl Olivar Merchante, y Dña. Gloria Bermejo Reigada, Licenciada en Psicología de la Unidad de Psicología del Ejército de Tierra. Se concedió el segundo premio al trabajo: *Evaluación de tres instrumentos de medida de carga mental*. Sus autores fueron principalmente civiles vinculados a la Universidad, y a cuyo equipo se sumó un psicólogo militar: Don Jesús Martín García, Profesor titular y Secretario del Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo y Director del Laboratorio de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, Capitán de la Escala Media del Cuerpo General del Ejército del Aire D. José María Puente Ontanilla, Dña. Susana Rubio Valdehíta, Profesora Ayudante del Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid; y Dña. Eva María Díaz Ramiro, Profesora asociada del Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.

En abril del año 2006, las psicólogas Tenientes militares, Dña. María José Garrido Antón y Dña. María José Muñoz Cenjor, presentaron en Bruselas ante la RTO-NATO, el trabajo titulado *Morale as a Protection Factor Against Mission Related Stress*, en el HFM-134 Symposium on Human Dimensions in Military Operations-Military Leaders' Strategies for Addressing Stress and Psychological Support.

En el mes de noviembre de 2006, se celebran en Madrid en el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla las "Jornadas de Psiquiatría y Psicología Militares".

El Ministerio de Defensa español creó en junio de 2007 el Premio a la Investigación en Sanidad Militar Fidel Pagés Miravé. Los trabajos premiados se publican en la Revista de Sanidad Militar. En su segunda edición, en el Año 2009, se concede el primer premio al trabajo *Estrés Laboral, Autoconcepto y Salud en una Muestra de Militares Españoles* a las entonces psicólogas militar y civil respectivamente, Capitán psicóloga del Cuerpo Militar de Sanidad (Escala de Oficiales) Dña. María Pilar Bardera Mora y a la Profesora

titular de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Dña. Amparo Osca Segovia. Al año siguiente, en 2010, se otorga el accésit a dos psicólogos del Cuerpo Militar de Sanidad, a la Capitán Dña. Mónica García Silgo y al Comandante D. José Ignacio Robles Sánchez por el trabajo *Estudio de las Bajas Temporales para el Servicio por motivos psicológicos: Mejoras en la detección de psicopatología y simulación de trastorno mental en las FAS*.

En 2014 se crea en la Inspección General de Sanidad, una Unidad de Investigación Psicológica. Y es en el mes de octubre del mismo año, cuando se celebra en Granada el “I Congreso de Sanidad Militar” coincidiendo con sus 500 años de historia. La aportación de la Especialidad Fundamental de Psicología fue destacable con tres seminarios cuyos temas principales fueron:

- 1º. La psicología militar operativa y sus actuaciones en el Ejército de Tierra (E. T), Ejército de Aire (E. A), en la Armada y en la Unidad Militar de Emergencias (U.M.E).
- 2º. Selección, orientación y pericia psicológica. Cuadro de aptitud psicológica fuera del cuadro médico utilizado para capacitar en la toma de decisiones a los psicólogos militares. Propuesta de modificación del Real Decreto 944/2001.
- 3º. Formación. Ingreso en la Sanidad Militar en 2016. Acomodación de la Ley.

En cuanto a la estructura orgánica del Servicio de Psicología en las FAS, hay que decir que está escalonada en órganos de planificación (Unidad de Psicología), coordinación (Sección y Centros de Psicología) y ejecución (Centros y Gabinetes) y de este modo, está presente en las distintas estructuras militares desde el Órgano Central del Ministerio de Defensa, hasta los Centros de enseñanza de los Ejércitos, Unidades y Dependencias.

El Ejército español con el ánimo de cubrir sus necesidades, ha ido aumentando a lo largo de los años la dotación de psicólogos militares, y en la actualidad cuenta con unos 190 aproximadamente. Muchos de estos psicólogos, han ido contribuyendo con su trabajo e investigación a la construcción de la Psicología Militar en nuestro país.

Capítulo 2. El medio laboral militar: del Servicio Militar Obligatorio a la profesionalización de las FAS

2.1. Antecedentes histórico – laborales del Ejército

El servicio militar ha sido tradicionalmente obligatorio para los hombres. En la antigua Grecia, Esparta constituyó un claro ejemplo de sociedad militarizada ya que los varones libres recibían un fuerte entrenamiento desde niños y toda su vida estaba comprometida con la milicia. En Roma, su Ejército fue uno de los primeros en encuadrar soldados profesionales de forma permanente.

Desde 1700 hasta la actualidad, la sociedad y el Ejército han sufrido una gran transformación. Íntimamente relacionada con la sociedad, la institución militar jerarquizada y disciplinada, se ha ido adaptando a lo largo de estos años, y con ella su componente principal, el soldado, a cambios estructurales profundos. De modo, que la historia del servicio militar obligatorio finaliza con un ejército profesionalizado (Miralles, 2001).

Los estudios realizados por Puell de la Villa (1995) dividen la historia del servicio militar obligatorio en España en cuatro períodos:

- Primer período: desde 1770 a 1789.
- Segundo período: desde 1789 a 1868.
- Tercer período: desde 1868 a 1912.
- Cuarto período: desde 1912 a 2001.

2.1.1. Primer período de 1700 a 1789.

Es importante destacar que Almirante (1869) retrotrae las distintas formas de reclutamiento a César y Tito Livio como inicio del voluntariado en los Ejércitos, y será en la Edad Media cuando tengamos base documental de llamar soldado a la persona que recibía un sueldo y vivía en régimen militar.

Durante el período anterior al reinado de los primeros borbones, se denominaban a los soldados “hidalgos” y dedicarse al arte militar consistía en servir a un señor y a todos sus bienes sin pedir nada a cambio. No existía reclutamiento y siempre existían ciudadanos con auténtica vocación dispuestos a luchar por sus señores.

Será en el S. XV cuando empiecen a crearse los Ejércitos permanentes formados por soldados cuya única fuente de ingresos sería su sueldo. De una gran abundancia de militares para incorporarse a filas en el S. XVI, se pasó a un problema de captación en el S. XVII. El Ejército profesional comenzó a sufrir una crisis debido a la escasez de voluntarios que quisieran defender al Rey y a la Patria. Las formas de reclutamiento al uso eran las llamadas “levas honradas” mediante llamamiento al pueblo para que se alistasen y las “levas forzosas” que daban ocupación a gente sin trabajo y ociosa. También se elegía a un determinado número de soldados por distrito “repartimiento obligatorio”, procedimiento que derivará en las futuras quintas. Todo esto finalizó en el S. XVIII con la instauración de un sistema de reclutamiento no voluntario donde se conservaron algunas formas de reclutamiento anteriores.

Las formas de reclutar serán principalmente cinco: la recluta, la leva de forzados o vagos, las quintas, la bandera de enganche y la captación a cambio de dinero por parte de los capitanes.

La recluta era el sistema habitual que admitía a voluntarios a cambio de una cuota de enganche y una mensualidad.

La leva de forzados o de vagos reclutaba a vagos y gente sin ocupación, que tenían como beneficio según las ordenanzas de la época, que muchos de ellos se presentasen voluntarios y no fueran perjudiciales para la sociedad, pero también el inconveniente, de que gran variedad de ladrones, contrabandistas y vagos, engrosaran las filas con el consiguiente descontento de sus mandos y el deterioro de la institución militar.

En cuanto a las quintas, su origen lo encontramos en el privilegio de la realeza medieval de reservarse un quinto del botín capturado al enemigo (Almirante, 1869) que se destinó en el S. XVII al pago de gratificaciones por enganche de tropas. Por su parte, Borreguero (1989) atribuye el significado de este término al modo de reclutamiento que tenía Carlos III y que es el precursor del servicio militar obligatorio, consistente en sortear cinco hombres sanos, de los cuales solo uno debería realizar el servicio militar obligatorio. En un principio, las quintas solo se utilizaban en caso de necesidad, cuando los métodos de recluta y de leva no eran suficientes, pero pronto se vio que aparte de los exentos por ostentar determinados empleos (curas, campaneros, etc.) se daban múlti-

ples irregularidades para librarse del servicio, consistentes en la simulación y en el reclutamiento por la fuerza por parte de los oficiales, cuestión esta que llegó a prohibirse por Ordenanza. Será en 1770 cuando las quintas se hagan anuales por una Ordenanza impuesta por Carlos III (Ejército de Tierra, 1969) y todo varón de 18 a 36 años, soltero o viudo se someterá a un sorteo anual con objeto de cubrir el cupo de soldados asignados a su lugar de residencia. En 1837 comenzarán los soldados de reemplazo.

La bandera de enganche era un tipo de reclutamiento basado en el poder de convicción que tuviera el encargado de una compañía, que llegaba al pueblo vestido de uniforme y con su formación de soldados con el objetivo de convencer a los posibles aspirantes.

También se puso una fórmula que hubo de ser suprimida por los fraudes cometidos, que consistía en dar dinero a los capitanes por los reclutas que consiguieran.

La tropa del siglo XVIII soportaba un gran desgaste en las campañas militares y la escasez de víveres les llevaba incluso a robar para vivir. Aunque el sueldo que cobraban era variable dependiendo del rango que tuvieran, en los primeros tiempos, los soldados se llegaron a pagar su propio uniforme hasta que se hizo cargo el Gobierno.

La falta de higiene y la presencia de enfermedades como la sífilis, el paludismo, la viruela y las fiebres, hicieron mella en una población mal alimentada y comenzó una época de descrédito hacia la profesión militar. La desertión se veía como la única vía de escape para volver con la familia aún a riesgo de ser capturados y de sufrir la pena capital.

2.1.2. Segundo período: desde 1789 a 1868.

En esta época, gobernada por Fernando VII e Isabel II, se seguían produciendo desertiones debido al tiempo que los soldados pasaban fuera de sus hogares (hasta 8 años sin ver a sus familias) y aplicaciones de penas como la horca, el fusilamiento y la carreras de baquetas. El choque emocional que sufrían al regreso produjo en muchos

de ellos la añoranza de la vida en el cuartel, pero podía más el descontento general por los sueldos tan bajos, cuestión esta que hizo que Fernando VII subiera el jornal, aunque muy pronto los problemas económicos del país hicieran rebajarlo de nuevo para hacer frente a la crisis.

La monotonía era la tónica general en los cuarteles y ante esto se ocupaban a los hombres en el mantenimiento de los equipos, en su agilidad física mediante marchas, e incluso en la creación de academias para que estudiaran. En este período, uno de los generales más destacado, Espartero, consiguió que se establecieran unas bases territoriales fijas (cuarteles) donde centrar la vida de los soldados como lugar estable de destino y así no tuvieran que trasladarse de un lugar a otro.

Los soldados en esta época sufrirán una serie de transformaciones ideológicas y militares como consecuencia de la Revolución Francesa, según Villamartín (1862), los soldados pasan de ser considerados autómatas de guerra a personas inteligentes y con pasiones.

Después de hechos históricos como la Revolución Francesa o la Batalla de Valmy en España, se eliminarán las levas honradas. Aunque se seguirán utilizando a lo largo del S. XVIII las quintas como sistema más frecuente para reclutar militares, se piensa en el quinto como un soldado apto (incluso a veces más, que los propios profesionales) con la consigna de que para luchar bien, debe implicarse moral e ideológicamente.

El Gobierno regente durante la Guerra de la Independencia transforma la idea del reclutamiento. En la Constitución de Cádiz de 1812 (Farias, 1975) aparecerá por primera vez el término Servicio Militar designando la obligación de los ciudadanos en la defensa de la Patria. Y también, por primera vez se podrá acceder a los cuadros de mando sin distinciones de clases sociales.

Con la finalización de la Guerra y el regreso a España de Fernando VII, se acometerán medidas de reorganización del Ejército (baja a 10 000 profesionales) y de ajuste económico, declaradas el 30 de mayo de 1817, y que provocaron el descontento de los

oficiales y de la tropa al contemplar al Ejército como una institución nociva e inútil (Puell de la Villa, 1995).

En 1820 el Ejército se sublevará ante la Monarquía en Cádiz, una serie de circunstancias de riesgo epidémico impidió que las tropas embarcaran por peligro de muerte y fueran a América a contener las sublevaciones allí producidas. Aunque después de este peligro los soldados volvieron a apoyar a la Monarquía, esta sublevación supondrá el comienzo de una serie de revueltas y reivindicaciones en la segunda mitad del S. XIX.

Cuando muere Fernando VII, comenzarán las guerras carlistas que enfrentan al Infante Don Carlos con su sobrina Isabel II. España y el Ejército, se divide en dos bandos y las tropas de Isabel II ganan la batalla con ayuda del General Espartero, que realizó la hazaña de liberar Bilbao de las tropas Carlistas. Espartero es nombrado como Regente de Isabel II y prolonga la duración del servicio militar obligatorio, medida que es mal acogida por las tropas.

Con la subida de Isabel II al trono, se realizan mejoras para tener contentas a las tropas, mejorando la habitabilidad, la uniformidad y la alimentación. En 1844 el gobierno de Narváez establecerá mediante reformas, las funciones propias del Ejército que se resumirán en: la defensa del territorio nacional, la salvaguarda de la constitución y la custodia del prestigio exterior de la Monarquía. Para ello creará varias compañías encargadas del mantenimiento del orden público (Guardia Civil), de la política fiscal del Estado (los Carabineros) y de la seguridad de la Familia Real (los Alabarderos y la Escolta Real). Se reducen los efectivos en época de paz y se limita a 4 años el servicio militar obligatorio. Aunque se sigue utilizando el sistema de quintas, la situación se complica debido a que las personas con medios económicos quedaban exentas e incluso utilizaban un sistema de sustitutos y existía el miedo a convertir el Ejército en una institución para pobres. Esta situación llega al Parlamento y desemboca en tumultos y conflictos en las grandes ciudades reveladas contra las quintas y la duración del servicio militar obligatorio. Es interesante como el Coronel Fernando Casamayor ya en 1873 (como se citó en Miralles, 2001), relata distintas emociones manifestadas al presenciar un sorteo de quintas, entre las que destaca la angustia, la pena o la alegría, así como comportamientos disfóricos acompañados de gritos y lágrimas si no se libraban, y de deleite, si se libraban de ir al Ejército.

2.1.3. Tercer período: desde 1868 a 1912.

La Batalla de Alcolea abrió las puertas a la Revolución de 1868, que supuso el destronamiento definitivo de Isabel II y la formación de la primera república española.

Tras la guerra franco-prusiana todos los países europeos intentan introducir el modelo germánico de organización militar que promulgaba que todos los jóvenes debían pasar por el Ejército y estar preparados para la guerra.

Las ideas de crear un servicio militar obligatorio van tomando cuerpo, y escritores como Ayuso, escribe en 1870:

Todo el mundo -alertaba a sus compañeros un comandante de Infantería- reconoce la necesidad de un nuevo sistema de reemplazos y por consiguiente de una nueva organización de nuestro Ejército. Así lo prometieron los conspiradores, lo proclamó la revolución, lo desean las Cortes, lo quiere el Gobierno, lo anhela el país y éste se lo tomará más o menos pronto, si hoy no se le concede. ¡Ay de nosotros! ¡Ay de la patria si llega este momento! (p. 7).

En un proyecto de 1872 se intentaron suprimir las quintas e implantar un Ejército profesional que al final no fue aprobado. Un año más tarde se establecerá una ley que expresará la abolición de la quinta y dará paso a la creación de un Ejército de voluntarios.

Cuando Emilio Castelar llega a la Presidencia de la 1ª República española en 1873 aprovechará las atribuciones extraordinarias con que le ha dotado el Parlamento para universalizar el reclutamiento suprimiendo la talla y multando a los padres de los prófugos. Surgirán las opiniones de las distintas clases sociales, entre las que destaca la abierta oposición de la clase social alta impidiendo que llamen a sus hijos a filas.

La situación política dará un giro ese mismo año, cuando el General Martínez Campos convence a oficiales y suboficiales para que apoyen la proclamación de Alfonso XII en 1875.

La crisis económica del momento hace que se recorten los gastos militares y se reduzca a la tropa, creando en 1883 la escala de reserva que dio salida a ancianos y enfermos y recortó excedentes.

En 1890 aunque Cánovas mandará preparar una ley basada en el servicio militar obligatorio al jefe de la sección de reclutamiento, no llegará a aceptarse debido a problemas internos en el Gobierno.

Aunque la llegada de Alfonso XII a la monarquía española produjo el final del conflicto carlista, se van a producir otros conflictos muy importantes como fue la crisis de Cuba (1895) en la que España perdió la colonia y supuso un gran impacto moral en nuestras tropas e incluso una crisis en nuestro país, que trajo consigo el surgimiento de un sentimiento antimilitarista y pacifista. A estos acontecimientos, les seguiría la Guerra de Marruecos (1909) con el consiguiente descontento entre la población y las revueltas de Barcelona que finalizaron en la huelga general del 27 de mayo de 1909 y la derrota del Ejército español en Melilla.

En 1908, se adoptó una prolongación de la duración del servicio militar obligatorio, aumentándose el número de reclutas llamados a pasar la instrucción, e impulsándose una penalización para los que no fueran a filas, que consistía en pagar una cuota anual.

Y por último, durante el Gobierno de Canalejas, se dará el impulso final para la obligatoriedad del servicio militar, apoyado por el Rey Alfonso XIII que solicita también la cooperación de diputados y senadores. El proyecto final se firmaría por el Rey el 29 de junio de 1911, dictándose en él el establecimiento del Servicio Militar Obligatorio y las bases para el reclutamiento y el reemplazo (Ley de 29 de junio de, 1911). Consensuada posteriormente por republicanos y demócratas, se aprobó el 19 de enero de 1912, la Ley de Reclutamiento y Reemplazo donde queda implantada para todos los españoles, la obligatoriedad de cumplir el servicio militar.

2.1.4. Cuarto período: desde 1912 a 2001.

Como ya hemos visto, desde la implantación de la Ley de Reclutamiento y Reemplazo de 1912, se hace obligatorio cumplir el servicio militar, prohibiéndose la redención al metálico y la sustitución hombre por hombre. Esta situación se hace insostenible por la imposibilidad de mantener económicamente durante tres años a los soldados en los cuarteles y para resolver esta cuestión, se implanta la fórmula de “cuotas”. Con este sistema de cuotas, las personas cumplían menos tiempo de servicio militar obligatorio en función de la cantidad de dinero que aportasen a las arcas del Estado. Comenzaron siendo cuotas fijas (1912) y pasaron a ser proporcionales a las rentas de las personas (1925), de modo que en 1930 ya se podían hacer 6 meses de servicio acogiéndose al sistema de cuotas frente a los que realizaban un año (García-Moreno, 1988).

Posteriormente, el General Franco modificará esta legislación firmando la Ley de 8 de agosto de 1940, por la cual se modifica la duración del servicio militar a dos años y se anula el servicio de cuotas. Desde entonces, y sobre todo con la llegada de la Democracia a España, siguiendo a Miralles (2001): “el servicio militar obligatorio es socialmente peor admitido, pese a su menor duración (llegando a 9 meses)” (p. 25). Tal es así, y es tan elevado el número de jóvenes que se oponen a realizarlo, que se cambia la legislación.

En 1995, el Real Decreto nº 266 legislará la figura del objetor de conciencia para aquellos que, negándose a realizar el Servicio Militar Obligatorio, deberán de cumplir 12 meses de prestación social. Dos años más tarde, en 1997 se equipara en duración (9 meses) pero sigue habiendo jóvenes que se declaran insumisos y que negándose a realizar la prestación sustitutoria, deben ingresar en un centro penitenciario por la Ley Orgánica nº 10 de 1995. Será con la modificación de los artículos 527 y 604 del Código Penal y con la posterior Ley Orgánica nº 7, de 1998 cuando permuten la pena de prisión por la inhabilitación de 4 a 6 años para ejercer empleos y cargos públicos. Más adelante, la Ley 17/1999 (disposición adicional decimotercera, apartado primero) se compromete a suspender el Servicio Militar Obligatorio el 31 de diciembre de 2002, aunque por cuestiones políticas (promesas electorales del Partido Popular) se modifica la Ley (Real Decreto nº 247, 2001) y se proclama la finalización del Servicio Militar Obligatorio el 31 de diciembre de 2001, así como el fin de la prestación social sustitutoria (Real Decreto

nº 342, 2001), quedando más de un millón de jóvenes que disfrutaban de prórrogas sin incorporarse a filas (Del Vado, 2001).

Es importante destacar, siguiendo a Miralles (2001) que según la Constitución Española (1978, art. 30. 2) “La ley fijará las obligaciones militares de los españoles y regulará, con las debidas garantías, la objeción de conciencia, así como las demás causas de exención del servicio militar obligatorio, pudiendo imponer en su caso, una prestación social sustitutoria”. Esto nos indica, que estas obligaciones militares podrían ser implantadas en cualquier momento por el poder legislativo.

2.2. Nuevo Modelo de FAS: marco político y jurídico

La Tropa profesional nació en el año 1992, incluso un poco antes si aceptamos el voluntariado especial como origen del soldado profesional. En aquellos tiempos existía otra ley de personal (Ley 17/1989) y el número de militares de reemplazo era en los primeros años de convivencia de los dos tipos de tropa relativamente alto, aunque más tarde disminuyera en beneficio de un mayor número de profesionales (Serres, 2005).

El cambio que supone pasar desde el soldado de reemplazo, tras doscientos años de vigencia, al soldado profesional va a afectar en gran medida a toda la institución. Tendrá influencia sobre los militares y sobre la forma de entender la milicia (Echevarría, 2000).

El punto de partida de la profesionalización de las FAS se considera el discurso de Investidura como Presidente del Gobierno de D. José María Aznar, en mayo de 1996, que fijó el fin del año 2002 como fecha límite para lograr el objetivo.

Se creó una comisión mixta Congreso – Senado que estableció, en Dictamen aprobado por el Pleno del Congreso en junio de 1998, el número de efectivos de tropa entre los 102 000 y los 120 000. Y también se establecieron, en relación con la selección (ya que en el discurso no se hizo referencia al modo de realizarse la selección), los rasgos básicos del reclutamiento y el periodo transitorio adecuado para la implantación.

Siguiendo a Echevarría (2000):

El Gobierno, siguiendo los criterios de la comisión mixta Congreso-Senado, estableció un calendario para adoptar progresivamente el Ejército mixto al nuevo modelo de Ejército Profesional. En este calendario, en el que figura como fecha última el 31 de diciembre de 2002, se prevén las medidas necesarias para que no se vea turbado el normal funcionamiento de las FAS. Para ello se determina un plan de que, atendiendo a circunstancias presupuestarias, de organización, reclutamiento y formación permita lograr un crecimiento, a partir de 1999 y hasta el 2002, no inferior a 17 500 personas/año (p. 12).

Según Robles (2000) es necesario señalar que durante los años 1997 y 1998, el ritmo de incorporaciones fue menor del que hubiera sido necesario, unos 6000 en 1997 y 12 000 en 1998.

Una vez definido el marco político, el Ministerio de Defensa elaboró la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las FAS (Ley 17/99) para adaptar la legislación vigente a la nueva situación. Uno de sus objetivos fue establecer las normas para la integración del soldado como un profesional más de las FAS.

Según el Libro Blanco de la Defensa, esta Ley es la auténtica piedra angular del marco jurídico establecido para la regulación de las FAS de principios del siglo XXI.

En su Exposición de Motivos, la Ley 17/99 nos habla de un nuevo escenario más exigente con el factor humano y obliga a buscar soluciones compaginando el número de efectivos con su calidad y preparación.

En el Cuerpo de la Ley 17/99 destacan tres artículos:

- Artículo 2, donde se establece que pueden ser militares solo los españoles.
- La posterior presencia de extranjeros en las FAS españolas fue posible por la Ley 32/2002, de 5 de julio que modificó el régimen del personal militar y determinó los re-

quisitos básicos exigibles. Su desarrollo reglamentario se aprobó por el Real Decreto 1244/2002 de 29 de noviembre.

- Artículo 68, establece la forma de acceso al militar profesional de tropa y marinería, advirtiendo que las vacantes que se produzcan se cubrirán con parámetros objetivos de selección en un proceso continuo reglamentariamente determinado, donde las pruebas se podrán realizar de forma colectiva o individualizada.
- Artículo 63, determina los criterios generales de ingreso en los centros docentes militares de formación. Se efectuarán mediante sistemas de concurso, oposición o concurso – oposición libres debiendo garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

También se incluyen criterios generales de ingreso: nacionalidad española, no estar privado de los derechos civiles, acreditar buena conducta ciudadana, carecer de antecedentes penales, no estar separado del servicio de cualquiera de las administraciones ni inhabilitado, no tener reconocida la objeción de conciencia ni haberla solicitado, tener cumplidos 18 años, no superar el límite máximo de edad que se determine, tener la titulación que se exija y no superar un número máximo de convocatorias.

El Real Decreto 1244/2002 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, ya referencia que la Ley 32/2002, de 5 de julio, de modificación de la Ley 17/1999, tendrá el objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería (Solana, 2007).

Según Echevarría (2000) las pruebas a superar serán adecuadas al desempeño de los cometidos profesionales correspondientes. Servirán para acreditar las aptitudes psicofísicas necesarias y permitir un margen suficiente para seleccionar en función de los puestos a ocupar. Al no distinguir el momento de realizar la selección, permite diferenciar entre admisión como aspirante y selección como soldado.

No podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso. Ni se podrá declarar admitido un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

Los artículos 63 y 68 permiten un amplio margen de desarrollo reglamentario del proceso de selección ya que no establece un único sistema, ni especifica las pruebas a superar, ni el momento de su finalización o los centros específicos de formación. De este modo, permiten que reglamentariamente pueda variarse el proceso selectivo en función del nivel de fuerzas necesario.

Los criterios de selección sí pueden ser diferentes en función del puesto (Unidad, Centro u Organismo) que vaya a ocuparse, y la selección puede realizarse en diferentes circunstancias sin conculcar el principio de igualdad de oportunidades. La selección definitiva se realiza durante el periodo de formación inicial.

El Objetivo de Fuerza Conjunto que se derivó de la Directiva de Defensa Nacional 1/96 y de la Directiva de Defensa Militar, y que fue aprobado en febrero del año 2000, desarrolló los objetivos y directrices marcados por la Directiva de Defensa Nacional en cuanto a los efectivos necesarios para completar la profesionalización el 31 de diciembre de 2000. Establece la plantilla de fuerzas en 110 500 anuales como objetivo mínimo y marca la fecha de enero de 2002 como la desaparición de los soldados de reemplazo (antes incluso de lo previsto por el Gobierno). A partir de la aprobación del Objetivo de Fuerza conjunto, se desarrollan los planes que concretarán por funciones aquellos objetivos especificados en ese documento. En cuanto a la función de personal, el Ministerio aprueba el Plan Director de Personal que prevé la tendencia natural de la plantilla de tropa hasta el 2014.

En la mesa coloquio celebrada en el Centro Superior de Estudios de la Defensa (CESEDEN) el 15 de febrero de 2005, los representantes de las respectivas direcciones de Personal, Tierra, Mar, Aire y Defensa, denominan la época en la que se encuentran como “etapa de corrección del modelo profesional”, que comenzó en el año 2002 con la supresión del Servicio Militar Obligatorio, y acabará en el 2014, fecha en la cual, se fijaron los objetivos de fuerza en 110 500 soldados.

Por lo tanto, el nuevo diseño de las nuevas FAS se sustentó en tres pilares básicos:

- El dictamen de la Comisión Mixta Congreso-Senado de 1988, en el que se estableció la fórmula y plazos para alcanzar la plena profesionalización de las FAS, basadas en la concurrencia de dos factores: Plena profesionalización y temporalidad.

- La Ley 17/1999, de régimen de Personal de las FAS, que sustituyó a la anterior 17/1989 y dio lugar a un proceso encaminado a alcanzar el objetivo de la plena profesionalización de las FAS.
- La Ley de Medidas de apoyo a la Movilidad Geográfica de los miembros de las FAS.

En aquel momento, el nuevo modelo de FAS entendía la seguridad y defensa de una forma diferente y tenía un diseño más acorde con las necesidades del momento, las nuevas capacidades pretendidas por cada país a nivel internacional así como con las responsabilidades asumidas. Este cambio se puede ver reflejado (Serres, 2005, p. 1) en cuatro aspectos:

- La necesidad de una defensa compartida a través de organismos internacionales.
- El nuevo concepto de utilización de las FAS, principalmente enfocado al exterior.
- La aceptación de las nuevas misiones: asistencia humanitaria, misiones de paz, apoyo en catástrofes naturales, etc.
- El compromiso de unas FAS, totalmente profesionales, entendiendo este término quizás, como menos numerosas, pero con una mayor profesionalidad, si es que se pudiese medir la profesionalidad.

Según la conferencia impartida por la Subdirección General de Reclutamiento en el Centro Superior de Estudios de la Defensa el 15 de febrero de 2005, los principios generales del nuevo modelo profesional estarán basados en (Serres, 2005, p. 9):

- Plena profesionalización y voluntariedad de sus componentes, sin discriminación de sexos en todos los rangos.

- El objetivo de fuerza será determinado por el gobierno de acuerdo con las misiones, y habrá un número de efectivos entre 150 000 y 170 000 hombres.
- La formación del personal atenderá a las necesidades de la institución militar, teniendo en cuenta la promoción interna y la reincorporación a la vida civil.
- Un apoyo estable presupuestario y económico y la conveniencia de incorporar una cultura de defensa.

En el año 2006 la ley 8/2006 de 24 de abril de Tropa y Marinería, en su preámbulo, nos hablaba de que el modelo de profesionalización no había satisfecho las expectativas previstas ni alcanzado el contingente establecido por la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las FAS. Condicionantes entre los que destaca la temporalidad, dieron lugar a una gran inestabilidad en cuanto a las entradas y salidas de tropas, que no permitieron alcanzar un mínimo de efectivos necesario. El objeto de esta ley es establecer medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización. Esta ley pretende establecer un nuevo sistema cuyas piezas principales sean el compromiso de larga duración y la figura del reservista de especial disponibilidad, semejantes a las implantadas en los países vecinos donde han demostrado su eficacia. Con este nuevo modelo de tropa y marinería que ofrece una mayor permanencia, se pretende aportar más estabilidad y mayor grado de integración en la sociedad.

Comenzarían con un compromiso inicial renovable hasta seis años de duración y la opción de suscribir otro de larga duración hasta los 45 años. Si llegada esta edad hubieran adquirido la condición de permanentes, continuarían, y en caso contrario la relación de servicio activo en las FAS cesaría pero pudiendo acceder a la condición de reservista de especial disponibilidad si han cumplido al menos 18 años de servicio y percibiendo una asignación económica mensual. Si se resuelve el compromiso de larga duración, y no se accede a la condición de reservista de especial disponibilidad, se recibiría una prima en función de los años de servicio que se haya prestado. Para hacer atractivo y útil el servicio, incluso a quienes solo cumplan el compromiso inicial, también se les considerará como mérito este tiempo en la reserva de plazas en la Guardia Civil y en el

Cuerpo Nacional de Policía, en el acceso a las Administraciones Públicas, e incluso en el acceso a la formación profesional y a programas de incorporación laboral en el mundo civil. A los ciudadanos extranjeros la ley les permite ampliar la duración de su relación de servicios con las FAS hasta seis años y una vez cumplidos si han solicitado la nacionalidad española podrán ampliarlo un máximo de tres años. Cuando adquieran la nacionalidad española podrán firmar el compromiso de larga duración.

Con respecto a la reincorporación a las FAS, la disposición transitoria primera cita textualmente que:

Los militares profesionales de tropa y marinería que hubieran finalizado su relación de servicios con las FAS por aplicación del artículo 95.1 y la disposición adicional cuarta, apartado 4, de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, modificada por el Real Decreto Ley 10/2002, de 27 de diciembre, por el que se amplían los compromisos de los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las FAS, podrán suscribir un compromiso de larga duración, en los términos previstos en el artículo 9, durante los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley. La reincorporación se realizará, una vez apreciada la idoneidad, al Ejército de procedencia y con el mismo tiempo de servicios, empleo y especialidad que se poseían cuando se causó baja, así como a su último destino, en los casos que haya sido solicitado y sea posible en función de las necesidades del servicio (BOE nº 98, de 25 de abril de 2006, p. 15758).

Por último, la ley 39/2007, de 19 de noviembre de la carrera militar, será la encargada de regular el régimen del personal militar profesional y específicamente la carrera militar de sus componentes. Los militares de tropa y marinería podrán adquirir la condición de militares de carrera cuando accedan a una relación de servicios de carácter permanente. A partir de los 45 años los que tengan esta condición, orientarán su trayec-

toria al desempeño de funciones logísticas y administrativas preferentemente, y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos.

2.3. El reclutamiento de la tropa y marinería profesionales

En el sistema anterior de ingreso a las FAS profesionales, los tribunales evaluaban a los solicitantes, que tras cumplimentar una instancia realizaban unas pruebas tal y como figuraban en la convocatoria. “No tenían responsabilidad sobre la admisión ni mediante entrevistas ni mediante la realización de informes personales sobre los solicitantes” (Echevarría, 2000, p. 25). El sistema actual de selección distingue dos fases, la admisión al centro de formación y la formación específica, que una vez terminada da lugar a la firma del compromiso inicial y a la adquisición de la condición de militar de tropa o marinería profesional. Este nuevo proceso de selección de tropa y marinería profesionales se puso en marcha con la entrada en vigor de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las FAS (Ley 17/99). En su artículo 68 determina que la selección de los futuros soldados profesionales se basará en criterios objetivos y en un proceso continuo en la forma que reglamentariamente se determine.

Pero un sistema de selección válido bajo unas determinadas condiciones, puede no serlo bajo otras diferentes. Además, es preciso definir la idea de selección para distinguirla de otras como reclutamiento, captación, alistamiento, renovación, etc.

También hay que hacer hincapié en lo convincentes y atractivas que deberían de ser las fases de información y captación para conseguir una correcta selección. Y aquí destacar la importancia de la creación y evolución de la página web del ministerio (www.reclutamiento.defensa.gob.es) que desde sus epígrafes, nos describe, informa y genera expectativas acerca de la FAS con los siguientes puntos a destacar:

- Conoce las FAS: Tierra, Armada, Aire, Guardia Real, UME.
- ¿Qué somos? Nueve razones para ser militar.
- ¿Qué ofrecemos? Un trabajo lleno de ventajas.
- ¿Cómo ingresar? Plazas, convocatoria del BOE, etc.

La selección, forma junto a la información, captación, alistamiento y formación inicial, la Fase de Reclutamiento. Debe además compaginar la motivación y la formación previa del aspirante con los objetivos y características del puesto que va a ocupar (Echevarría, 2000).

El sistema de reclutamiento se podría definir como el conjunto de medidas y actuaciones diseñadas para incorporar jóvenes a las FAS. Fundamentalmente incluye medidas para atraer y otras encaminadas a seleccionar a los más capaces entre los aspirantes. Además también se incluyen medidas para retener a los mejores.

Según Echevarría (2000):

El reclutamiento consistirá, una vez finalizado el periodo transitorio en el que nos encontramos, en seleccionar (tanto en calidad como en cantidad) aquellos jóvenes que sean necesarios para mantener el nivel de tropa profesional previsto. Este número deberá compensar el de las bajas que vayan produciéndose. Previamente, debemos incluir en ese reclutamiento medidas de información y captación que atraigan a suficientes voluntarios para hacer posible una verdadera selección de los más capaces. Este número debería ser de, al menos, tres solicitantes por plaza publicada (p. 8).

No se tratará de elegir entre todos los solicitantes. Se seleccionaran entre todos los que hayan sido admitidos como aspirantes a aquellos que se consideren más capaces para contribuir a la consecución de las misiones que tienen encomendadas las FAS.

El procedimiento continuado, compatible con el concurso-oposición deberá permitir ir seleccionando a los aspirantes por etapas desde el momento de manifestar su idea de ser profesionales. Aquellos que sean considerados aptos inicialmente, ya habrán superado un primer filtro del proceso, habiendo realizado con éxito las pruebas que se consideren reglamentariamente y se comprometerán a acudir al centro de formación o lugar que se determine.

Ya en el año 2000, Echevarría también recordaba que “el problema de la selección estaba profundamente relacionado con materias que, aunque no van a ser desarrolladas en este trabajo, son imprescindibles para crear un clima favorable, en el conjunto de la nación, para la generación de aspirantes” (p. 6). Considerando que materias como: una organización eficiente, la cultura de Defensa, la aceptación de las FAS, la íntima satisfacción por el servicio prestado o la situación económica nacional eran necesarias para cimentar este procedimiento.

Durante la selección no debe de buscarse como objetivo la concienciación del individuo, sino que el objetivo debe ser la búsqueda de los más capaces intelectual y físicamente. El sistema pretende aprovechar en mayor medida las capacidades y motivaciones de los aspirantes adaptándolas a las necesidades de los puestos ofertados y a los objetivos de las FAS.

En el área de los recursos humanos, las principales áreas en las que se vieron reflejadas las novedades en un principio fueron:

1. El reclutamiento de efectivos, con el fin único de obtener personal.
2. El mantenimiento de efectivos, sin olvidar un porcentaje de reserva para el personal permanente.
3. La renovación de efectivos, a través de promoción interna o incorporación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE), para dar salida al personal no permanente.

Las acciones tomadas por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar se basaron en las famosas “4 R, s”: reclutamiento, retención, reincorporación y reserva. Estos cuatro pilares están plenamente interrelacionados de forma que los errores en uno suponen el fallo conjunto (Echevarría, 2000).

En 1999, aún con la coexistencia de soldados de reemplazo y profesionales, las plantillas de profesionales del Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire, estaban cubiertas en un 60%.

El Plan Director de Personal del Ministerio de Defensa en el marco del proceso de selección según Echevarría (2000), previó la tendencia natural de la tropa hasta el 2014. Este Plan nos informó de que la necesidad de reducir el número de mandos producirá

un descenso del número de plazas de ingreso por promoción interna de profesionales, y reducirá el número de aspirantes, debiendo compensarse esto con la posibilidad de acceder a plazas de tropa permanente. También nos indicó que en la selección, a la hora de repartir a los aspirantes por las unidades, tuviéramos en cuenta que la mayoría de aspirantes querrá permanecer cerca de sus casas y pertenecer a una unidad donde pueda realizar cometidos relacionados con la especialidad civil en la que están formados.

Se fueron convocando plazas para profesionales que iban contrarrestando el menor número de soldados de reemplazo manteniendo de este modo, las plantillas estables. La plantilla se llegó a tener cubierta en un 95% en el año 2001. Al adelantarse el final del servicio militar al 31 de diciembre de 2001 (cuando estaba previsto un año más tarde) el número de soldados empieza a decrecer (Véase Figura 2.1).

En el año 2006, se llega a 76 400 militares profesionales de tropa y marinería en el mes de julio y en 2007 los datos arrojan 78 058 efectivos, que las plantillas fijaron en 2008 en 85 000 y en 2010 llegaron a ser 86 099. Como resumen, indicar que en menos de cuatro años se perdieron 10 000 militares, ya que la cifra de 2014 es de 76 699. No menos importante es destacar que aunque en 2012 no hubo convocatoria de plazas, y se venía de unos años donde la escasez de aspirantes pudo ocupar de algún modo las formas de reclutamiento, en 2013 se presentaron 42 000 aspirantes para 1500 plazas y en 2014, 40 354 para 2000 plazas. Este cambio significativo en la afluencia masiva de aspirantes pudo ser debido hipotéticamente a dos cuestiones principales, el cambio de la ley de tropa y marinería asegurando una mayor duración en el puesto de trabajo y la situación de desempleo y crisis económica de nuestro país.

Entre los años 2000 y 2002 y a partir del 2003, la necesidad que hubo de incorporar rápidamente a soldados de forma que se pudiera alcanzar el número de aspirantes necesario para la eficacia de las FAS, obligó a modificar los criterios de selección buscando más la cantidad que la calidad. Según Echevarría (2000) porque la experiencia indica que en la mayoría de las ocasiones la diferencia entre un soldado bueno y otro no tan bueno, reside en su voluntariedad y arrojo y en el ejemplo de sus mandos, más que en su nivel intelectual o físico. Afirmación esta que puede cuestionarse, en tanto en cuanto, la institución trata de buscar individuos con motivaciones y capacidades físicas

e intelectuales coincidentes con los objetivos del Ejército y las necesidades del puesto para el que voluntariamente se han alistado.

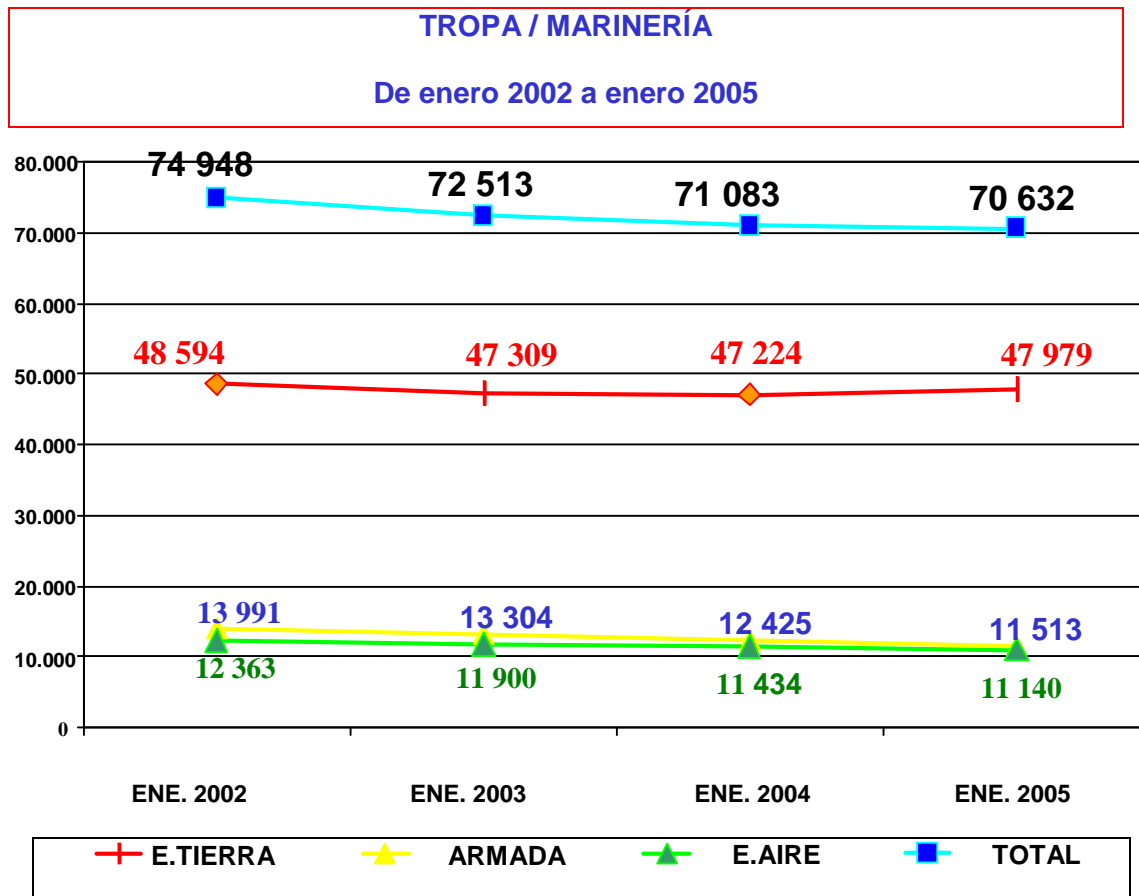


Figura 2.1. Datos de la evolución de las plantillas facilitadas por la Dirección General de Enseñanza y Reclutamiento Militar, DIGEREM (Serres, 2005).

Además, el soldado necesitará una preparación psicológica previa y aprendida para ser capaz de comportarse de forma aislada según la idiosincrasia de las misiones que se le encomienden (MADOC, 1999a).

En aquel momento se hizo necesario disminuir el nivel de exigencia en las condiciones de admisión y confiarse al período de formación general y específico la calidad del futuro soldado, aun sabiendo, que el combatiente del futuro debe ser seleccionado con la preparación suficiente para desarrollar misiones de paz que le pueden obligar a estar muy lejos de sus jefes (Echebarría, 2000). E incluso, llegar a desarrollar en ambiente convencional misiones próximas a las de operaciones especiales (MADOC, 1999b). De este modo queda reflejado que la instrucción militar será muy importante en el desarro-

llo de estas capacidades requeridas como pueden ser la iniciativa, la responsabilidad o los valores tradicionales (Faura, 2000).

Como estamos comentando, en aquellos momentos difíciles en la profesionalización de las FAS, cuando las previsiones no eran halagüeñas y el número que se alcanzaba estaba lejos de conseguirse, el Gobierno introdujo medidas y reformas para tratar de paliar la escasez de aspirantes que se pueden resumir en cuatro puntos principales (Martínez, 2007):

- Rebaja sustancial de los requisitos de ingreso.
- Captación en determinados grupos sociales.
- Sistema de selección continua y por aptitudes.
- Mejora de las condiciones laborales.

Se redujo el cociente intelectual de un 90 a un 70 (actualmente está en 80 para los militares de tropa y marinería profesionales), desapareció el requisito de Graduado Escolar, se rebajó la talla mínima de 160 a 155 cm. y aumentaron de 3 a 6 dioptrías el acceso. Aumentó de 26 a 28 años la edad de acceso y desaparecieron los test iniciales de evaluación personalizada y se retiró el carácter eliminatorio de las pruebas psicotécnicas de aptitudes, dándose el caso según Martínez (2007) “de aspirantes con una puntuación de 0,5 en las pruebas psicotécnicas (valoradas de 1 a 10) que ingresaron en las FAS” (p. 13). Se permitió el acceso de extranjeros y se facilitó el ingreso de las mujeres, que aunque ya estaba permitido desde 1988, se ampliaron los puestos de trabajo y se crearon guarderías. Se decide en 2002 mantener abierta todo el año la convocatoria de plazas para que al menos si no mejoraba el nivel de captación, aumentara el reclutamiento reduciendo el tiempo de gestión desde que el aspirante solicitaba realizar las pruebas hasta que ingresaba en el centro de formación. También se aumentaron los salarios y la ampliación de beneficios asistenciales.

En cuanto al Ejército de Tierra, que es el que nos ocupa principalmente, es interesante observar de forma longitudinal, las vicisitudes cuantitativas y de reclutamiento de los militares de tropa profesional (Véase Tabla 2.1).

Con la Ley 8/2006 de 24 de abril de Tropa y marinería se dio un paso gigante, ya que supuso reconocer la realidad e iniciar un camino hacia la búsqueda de la situación final deseada en cuanto a la plena profesionalización. Destacamos los incentivos profesionales por permanencia, la facilitación de la incorporación a la vida civil con la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, la formación recibida, el acceso a las administraciones públicas, el derecho a percepción de una prima por los servicios prestados, medidas complementarias de protección social, así como la figura del reservista de especial disponibilidad.

La investigación realizada sobre el futuro de la profesionalización y el envejecimiento de personal en el Ejército de Tierra en cuanto al análisis del proceso de reclutamiento y permanencia realizado en el 2013, con tendencias para el año 2014 por la sección de Investigación del Mando de Adiestramiento y Doctrina, concluyó la necesidad de renovar y rejuvenecer a la tropa profesional. Las medidas propuestas serían propiciar la salida de los militares tanto de los que ya hayan firmado como de los que no, el contrato de larga duración, reduciendo así progresivamente la permanencia y ofertando mayor número de plazas para nuevo ingreso (MADOC, 2014)

El proceso general de selección actual desde que el aspirante pide cita previa comprende una serie de pruebas de acceso (Camuñas, 2014). En la primera fase nos encontramos con el concurso, donde se valoran los méritos según indica la convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado, con un máximo de 40 puntos que se transforman a un máximo de 10 puntos y la oposición que comprende la prueba de aptitudes que consta de 105 ítems divididos en 7 factores: verbal, espacial, atención, numérico, mecánico, memoria y razonamiento. Se realizan combinaciones aleatorias de una base de datos de 5000 ítems para confeccionar el examen del día, estando los ítems de cada factor divididos en distintos niveles de dificultad, consiguiendo así que los diferentes exámenes sean homogéneos en sus resultados (La Plaza, 2014), y donde la puntuación máxima será de 10 puntos. La puntuación final de esta primera fase se obtiene con la fórmula indicada en la convocatoria.

Tabla 2.1. Vicisitudes cuantitativas y de reclutamiento en el Ejército de Tierra (MADOC, 2014).

Año	Comienzan	Entran	Salen	Quedan
2001	53821	5834	9688	49967
2002	49967	7655	10493	47129
2003	47129	7657	7018	47768
2004	47768	7884	7641	48011
2005	48011	10990	9722	49279
2006	49279	9916	6335	52860
2007	52860	7025	7319	52566
2008	52566	9170	7498	54238
2009	54238	9600	3686	60152
2010	60152	1429	3975	57606
2011	57606	1724	3625	55705
2012	55705	1479	2658	54526
2013	54526	1152	2629	53049

En la fase segunda, se realiza un reconocimiento médico cuyo resultado es “Apto”, “No apto” o “No apto permanente” que atiende a las exigencias de un cuadro médico de exclusiones (modificado recientemente, BOE nº 20 de 23 de enero de 2015) e incluye la aplicación y valoración de una prueba de personalidad, el Inventario de Personalidad de las FAS (IPD). Este inventario consta de 136 ítems y mide los siguientes factores:

- Neuroticismo-estabilidad emocional.
- Depresión.
- Trastorno de Personalidad paranoide.
- Desviación psicopática (psicopatía).
- Psicoticismo.
- Deseabilidad social-sinceridad.

- Extraversión-Introversión (no es patológico).

En este sentido ha habido una mejoría en el contenido y la forma de las pruebas aplicadas desde el inicio. Habría que destacar como novedades importantes en la prueba de personalidad, la introducción de instrucciones para realizarla y el cambio de opciones de respuesta de verdadero o falso, a cinco opciones de respuesta en una escala tipo Likert. Anteriormente la prueba se llamaba “Prueba P 211” y comenzó a utilizarse cuando aún existía el Servicio Militar Obligatorio. Constaba ya de una escala que medía la sinceridad y permitía medir las siguientes escalas clínicas: Neuroticismo, Depresión y Psicopatía y también detectaba posibles casos de conductas sociopáticas así como la Extraversión (Miralles, 2001; Pérez, 2014; Samper, 2015).

El aspirante también realiza unas pruebas de aptitud física atendiendo a unos baremos establecidos en la convocatoria con resultado “Apto” o “No apto”. Y por último realiza una entrevista personal de orientación donde se le informa de las vacantes existentes.

En la actualidad, en el supuesto de que el aspirante no haya obtenido el apto en la prueba de personalidad en el Centro de Reclutamiento, puede apelar, y tendría que desplazarse hasta el Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla, para que se le haga un reconocimiento en el Servicio de Psicología Clínica y se falle un Apto o no Apto en psicología (que se incluye dentro del apto/no apto médico).

Los aspirantes admitidos que hayan obtenido plaza, se incorporarán a los centros de formación correspondientes como alumnos para el acceso a la condición de militar de tropa y marinería. A partir de este momento tendrán la condición de militar y realizarán una fase de formación militar general de dos meses, seguida de una fase de formación militar específica cuya duración oscilará entre uno y diez meses. Superada la fase de formación general militar y tras la firma del compromiso que en su caso corresponda según la Ley 8/2006, de 24 de abril, adquirirán la condición de militar de tropa y marinería incorporándose a dicha escala.

Según lo expuesto en el I Congreso de Sanidad Militar del pasado mes de octubre de 2014, nos encontramos con que el sistema de selección actual está enfocado a la época de muchas plazas y pocos aspirantes y actualmente el proceso se ha invertido. Es un proceso estándar donde se elige a la mejor persona posible más que a la mejor persona para cada puesto y donde existe poca discriminación, los aspirantes se incorporan donde tienen plaza. Existe un aumento del nivel cultural e intelectual del aspirante y además del envejecimiento de la escala de tropa habría que contar con un posible incremento de bajas en cuanto mejore la situación de crisis económica en nuestro país (en 2010 hubo 4805 bajas y a fecha de octubre de 2014 se contabilizaban 2539).

Actualmente (La Plaza, 2014) el perfil medio del aspirante es un varón de 22,7 años con estudios de Bachillerato y un cociente intelectual obtenido en la prueba de aptitudes de 125.

2.4. Adaptación psicológica y seguimiento en el medio militar

Partiendo de la polémica sobre el modelo profesional de FAS en cuanto ocupacional o vocacional, ya Morris Janowitz reconocido fundador y maestro de la sociología militar y principal impulsor del área de investigación de FAS y Sociedad, comenta que la crisis vocacional que sufre España no es precisamente nueva en otras sociedades. “Janowitz justifica la existencia al mismo tiempo de dos modelos uno vocacional y otro ocupacional y que se pueden dar al mismo tiempo, no siendo incompatibles el uno con el otro” (Martínez, 2007, p. 4). Gian Paolo Prandstraller, Catedrático en Sociología de la Universidad de Bolonia, afirma que aunque al principio la motivación de los aspirantes pudiera ser más pragmática que ideológica, con el desarrollo de la carrera militar, aparece un importante componente institucional que hace referencia a las expectativas profesionales, a la capacidad organizativa, administrativa e incluso a la posibilidad de ejercer el mando (Prandstraller, 1990a). Moskos, profesor Emérito de Sociología en la Universidad de Northwestern de Chicago y que obtuvo la más alta condecoración civil en el Ejército de los EE. UU., en su obra *Lo Militar: ¿Más que una profesión?*, nos indica que los miembros de una institución aunque a menudo son vistos como vocacionales, se evidencia la existencia de una tendencia de cambio producto de la transformación que sufren los Ejércitos, de un modelo de ejército vocacional a uno ocupacional (Moskos & Word, 1991).

En España, de la Directiva de Defensa Nacional de 2004, ya se deduce que se pretende un Ejército con un importante componente vocacional pero también con características de una organización conformada por una sociedad moderna, democrática y competitiva, no siendo descartable que los valores motivacionales se puedan conformar a posteriori (Prandstraller, 1990b).

La incorporación a las FAS supone cuanto menos, un cambio en la vida de los aspirantes a Militares de Tropa Profesional: normalmente la persona se aleja de su medio ambiente social de forma temporal o definitiva, dependiendo del lugar del centro de formación y del destino asignado, y comienza a regirse por normativas militares.

Según Dixon (1977) la personalidad del militar puede sufrir cambios relacionados con esta normativa, creando defensas frente a los impulsos agresivos y ansiedades de sus miembros durante el período de instrucción.

La idiosincrasia militar, con características tan conocidas como la disciplina, la cortesía o la subordinación, generan modificaciones de ciertos procesos psíquicos que se expresan de forma externa con determinadas peculiaridades (Miralles, 2001).

Aunque hablar de conducta adaptativa o habilidades adaptativas (Montero, 2005) pueda parecer algo novedoso, no es así. El concepto de adaptación está muy asociado a la biología y a la concepción contemporánea basada en Darwin que nos habla de la capacidad del organismo para ajustarse a su medio como mecanismo fundamental del proceso evolutivo (Montero, 1999, 2005).

Escudero (1962) ya describió el ciclo de adaptación de los reclutas que debían de cumplir el servicio militar obligatorio, dividiéndolo en tres partes: desorientación, estructuración e integración. Y aunque desde enero de 2002 las FAS españolas son absolutamente profesionales y están integradas por personal voluntario, estas fases siguen teniendo actual vigencia y nos ayudan a comprender la adaptación desde la voluntariedad del ingreso (Miralles, 2001).

Thomas y Zanakiev (como se citó en Escudero, 1962) fueron algunos de los autores que se interesaron por el estudio de la influencia de las consecuencias de un cambio semejante para la personalidad del individuo. Y aunque ellos investigaron el problema de la aculturación producida cuando los campesinos polacos emigraban a una sociedad urbana, la conclusión, es extrapolable al tema que nos atañe, ya que también en nuestro caso, las personas proceden de un medio ambiente social determinado (contexto civil) y se enfrentan a una estructura social distinta a la de origen (contexto militar) cuyas normas y patrones pueden ser completamente desconocidos, y este cambio puede producirles estados de miedo, ansiedad e incluso desorientación general.

Miralles (2001) afirma que el medio castrense reúne una serie de características que repercuten notablemente en los cambios de personalidad de los militares, y es la propia estructura del Ejército la que puede generar frustraciones en el soldado.

Según García de la Cruz (1987) el proceso de integración y ajuste del individuo al grupo militar, se inicia con una desorientación que es fruto de la ambigüedad con que se percibe la estructura global del Ejército.

Siguiendo a Escudero (1962) la primera fase, de desorientación, incluye las dimensiones espacial, temporal y conceptual, y es debida en parte, a la ausencia de puntos de referencia, que producen en el individuo ambigüedad, desincronización y despersonalización. Esta ambigüedad procede de una falta de información que llega a producir en la persona contradicciones y un estado de incertidumbre. La desincronización, hace referencia a un cambio de ritmo temporal en la vida de la persona, con alteración de las rutinas previas; y la despersonalización, alude a una pérdida de la individualidad del sujeto hasta el punto en el que podría interpretar que sus derechos le están siendo negados.

En la siguiente fase de estructuración, es cuando la persona toma conciencia de sí mismo y de sus relaciones en el grupo militar. De esta forma, los sujetos comienzan a agruparse o no, según conexiones personales de preferencia o rechazo.

Por último, la fase de integración, hace referencia a si la persona ha logrado solucionar los conflictos de las fases anteriores y se ha integrado de forma exitosa en el grupo militar.

El proceso de adaptación del aspirante y futuro militar profesional al medio castrense, comienza con su incorporación a un grupo de personas normalmente pequeño que le acoge de forma natural y cuyo objetivo es la satisfacción personal. En estos grupos informales se crean preceptos que dirigen a sus miembros. Estas normas están a veces en contraposición con las imposiciones del grupo formal (Ejército) y esto implica que si los miembros no se adaptan a las normas de los grupos informales pueden ser rechazados aunque sean “militares modelo” para la institución. La función principal que cumplen estos grupos es proporcionar un apoyo social y afectivo, configurándose como un pequeño sistema social. Según García de la Cruz (1987) cada individuo irá edificando su grupo primario de pertenencia según sus particularidades personales y de forma conjunta, compartiendo experiencias, construirán una idiosincrasia grupal creando acuerdos para valorar el entorno y acuerdos de camaradería frente a otros grupos.

Es importante destacar que la adaptación al grupo militar, se alcanza por medio de la incorporación de los diferentes grupos informales a la estructura formal de las FAS.

García (2006) cuando nos habla de la fidelización de los militares de tropa y marinería profesionales en las FAS españolas, nos apunta la importancia que tiene la identificación del aspirante con el colectivo militar, ya que este le puede proporcionar una identidad personal ante la sociedad y permitirle encontrar su autoestima.

La fidelización en la tropa profesional tiene tres dimensiones (García, 2004):

- 1) Antes. Tiene lugar una preformación mediante publicidad, captación, reclutamiento y orientación-selección.
- 2) Durante. Se realiza una formación para el desempeño con captación, especialización y formación en valores.
- 3) Después. Hay una formación continua: evaluación, seguimiento, perfeccionamiento.

Fidelizarlos sería el resultado de una satisfacción duradera que los haría mantenerse leales a la institución militar reflejándose en un compromiso de permanencia y en una lealtad incluso finalizada la relación contractual.

En cuanto a la adaptación al medio militar, es importante destacar que según Stouffer, Suchman, Devinney, Star y Williams (1949), la estructura sociológica del grupo militar tiene como características una organización autoritaria con la exigencia de una obediencia rígida y un sistema social altamente estratificado con jerarquías formales establecidas oficialmente.

Pero el hecho de que algo sea percibido como una amenaza depende sobre todo de cada individuo. Lo que para algunos es un problema, otros lo pueden ver como una rutina e incluso una ventaja. Los principales condicionantes de esta percepción serían la herencia genética, la educación, así como los factores psicológicos y emocionales de la persona (Sebastián, 2014).

La definición de estrés como una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga ya la propuso Selye en 1950, que basó sus estudios fundamentalmente en el supuesto de que existen estresores prácticamente universales. Más adelante, las investigaciones señalaron que las diferencias individuales harían que las personas percibieran y respondieran a ellas de una determinada manera. En este sentido, el modelo interaccional de Lazarus y Folkman (1986) ha sido el más influyente, definiendo el estrés como un proceso dinámico entre la persona y el ambiente. En cualquier caso, como afirma Fierro (2002), si se ponen en marcha conductas de afrontamiento adecuadas la adaptación tendrá lugar.

El objetivo final de una completa adaptación, sería alcanzar la satisfacción individual de todos los miembros de las FAS y conseguir la eficacia del sistema. Es fundamental que estos dos fines coincidan para que se produzca un elevado número de adaptaciones individuales y grupales así como un alto rendimiento.

Cabrera (1998) considera como factores importantes que puedan afectar a la adaptación, los siguientes:

- Estricta jerarquización.
- Gran disciplina de trabajo.
- Rígida normativa (la transgresión se penaliza).
- Acusada limitación de la iniciativa individual.
- Uso de armamento.
- Rigurosos horarios de actividades.
- Gran cohesión.
- Fin primordial: defensa armada de la Nación.

Los factores más importantes que favorecerían la adaptación según Escudero (1962) serían:

- Actitud favorable y conformidad con la disciplina y autoridad militar que supone la estructuración jerárquica castrense.
- Autoconciencia de cambios personales positivos ocurridos desde el ingreso.
- Aumento de la motivación con nuevos incentivos militares positivos que no existían en la vida civil.
- Sentimientos de mayor nivel de aspiración o tendencia a superarse.
- Comportamientos de aceptación de normas del grupo así como conformidad y actitud laboral favorable.

Delgado (1982) considera que dentro del Ejército, las situaciones que llevan a la frustración pueden deberse a las siguientes cuestiones:

- La gran exigencia que para el individuo significa luchar contra elementos armados.
- Condiciones ambientales y régimen de vida difíciles, e incluso extremos.
- Separación de su medio ambiente.
- Cambio en las actividades habituales del individuo.

Según Escudero (1962) la presentación de circunstancias imprevistas en la vida cuartelaria, así como la falta de incentivos, serían factores determinantes de la inadaptación al medio militar.

Las FAS deben reclutar a los aspirantes y transformarlos en Militares de Tropa Profesional, pero uno de los problemas con los que podemos encontrarnos es, según García de la Cruz (1987), que ese proceso no se produzca de la forma más adecuada, tal y como parecen demostrar algunos estudios realizados en esta línea.

Resulta indudable entonces que las FAS exigirán a sus aspirantes un esfuerzo adaptativo considerable, y si éste no se produce de una forma conveniente, podrían aparecer distintas alteraciones conductuales y/o psicopatológicas. Llaquet y Quiroga (1990) investigando en nuestro país sobre este tema, concluyen que el medio militar puede originar una serie de trastornos adaptativos entre los que destacan las alteraciones conductuales, emocionales y del estado de ánimo.

De este modo, un estudio realizado por Medina y Robles (1990) nos orienta hacia una correlación entre los trastornos de adaptación y distintos factores de vulnerabilidad. Ellos dan una gran importancia al ambiente familiar, a la vulnerabilidad personal e incluso al fracaso escolar. Encontraron los trastornos de personalidad antisocial asociados a trastornos de adaptación con alteraciones de conducta y los trastornos de personalidad histriónica asociados a trastornos de adaptación con ansiedad.

Ya Fuertes (1996) estudiando las alteraciones psicológicas sufridas por los reclutas, observó cómo un 64% tenía trastornos adaptativos. Indicó que la mayoría de las alteraciones se podrían considerar como patologías menores y se podrían explicar en gran medida como fruto del desajuste de ciertos individuos con rasgos anómalos de la personalidad, fundamentalmente inmadurez e inestabilidad, que les haría más vulnerables ante cualquier tipo de estrés.

Gallastegui (1996) relacionó los problemas adaptativos con variables biopsicosociales afirmando que el fracaso en las relaciones con las figuras parentales es altamente significativo en los siguientes casos de trastornos adaptativos: con el estado de ánimo deprimido, con alteraciones mixtas de las emociones y de la conducta y con variables comportamentales. Y dejando claro que existe una alta correlación entre el estado psicológico del sujeto y la Salud Mental del sistema de referencia primario familiar.

La afirmación de Miralles (2001) de que: “La mayor parte de los trastornos de personalidad que podrían sufrir los reclutas tras su ingreso en el servicio militar obligatorio eran debidos a inadaptaciones a un medio que en un primer momento les resultaba hostil” (p. 232), fue apoyada por diferentes autores (Delgado, 1982; Dixon, 1977; Escudero, 1962; García-Montaña & Tomé, 1990).

Teniendo en cuenta que la adaptación es multicausal y depende de factores psicológicos, físicos y sociológicos (Gallastegui, 1996), no todos los problemas de adaptación se deben a las circunstancias castrenses, también existen factores que provienen de los antecedentes personales de los militares antes de su ingreso (Miralles, 2001). Y como hemos comentado anteriormente, es de esperar que determinados aspectos de la vida castrense causen tensión en individuos predispuestos y les dificulten la vida a aquellos que ya presentaban problemas de adaptación.

La investigadora Hernández-Juárez (1987) apuntó que para ayudar al recluta en su ciclo adaptativo hay que destacar la figura del especialista en la detección de presuntos inadaptados (esto es, cuadros de mando que detecten y deriven al especialista estos casos) y nosotros añadimos, la importancia que tienen los compañeros a la hora de detectar y comunicar a los superiores, conductas desadaptativas o posibles problemas de índole supuestamente psicológica.

Menéndez (1999) aseguró que en la Guardia Civil es el trastorno adaptativo, el más sufrido por sus miembros, y sitúa los precipitantes en las características de la profesión, esto es: tensiones con mandos, sanciones disciplinarias, problemas de relación con compañeros, así como percepción de perjuicio en cuestiones laborales relativas al servicio.

También las conductas suicidas llegaron a ser un grave problema en el Ejército en la década de los años 80 y principio de los 90 del siglo pasado (Sebastián, 2014). Posteriormente se produjo un descenso significativo hasta lograr que no se produjera ningún suicidio de reclutas en los dos últimos años del Servicio Militar obligatorio. Miralles y Cano-Vindel (2009) explican los posibles motivos de este descenso haciendo alusión a las medidas preventivas que tomó el Ejército a este respecto entre las que destacan: destinos cerca del lugar de residencia, regularización más estricta de la disponibilidad

de armas, controles más exhaustivos de patologías psicológicas, así como un mayor número de psicólogos en las FAS.

Según Miralles (2001) los trastornos adaptativos son los causantes del alarmante aumento de bajas por motivos psicológicos que se vienen registrando en el ambiente militar desde hace algunos años a esta parte.

Gallastegui (1996) opina que el impacto de las personas afectadas por trastornos adaptativos es muy importante para el Ejército y supone un gran esfuerzo de todo el personal integrante (oficiales y suboficiales responsables del soldado, equipos técnicos de psicólogos, médicos, enfermeros) para que tengan las menores consecuencias posibles dentro de la institución.

Siguiendo a Bardera (2010), adaptar a la persona al puesto ya es una cuestión que se recoge como principio de acción preventiva en el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las FAS y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

La Ley 39/2007, de 19 de noviembre de la Carrera Militar, establece como requisito para el ascenso y la asignación o cese en determinados destinos (arts.85, 92, 93, 94, 97, 100 y 104) la idoneidad. Definida esta, por el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), como calidad de idóneo, e idóneo como adecuado o apropiado para algo.

La selección de personal, ya comentada en el apartado anterior, siguiendo la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como el *Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales* elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), “deberá cuidar la adecuación de la persona al perfil del puesto” (Bardera, 2010, p. 27).

La relevancia que tiene la adecuación del trabajador a su puesto ha sido objeto de numerosas investigaciones, definiéndose como el ajuste o la compatibilidad entre las características de la persona y del ambiente laboral, y distinguiendo los subtipos de

adecuación: ajuste persona-trabajo y ajuste persona-organización (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; como se citó en Bardera, 2010).

Según el R. D 944/2001 la aptitud de los militares profesionales ha de ser valorada a la luz de los informes médicos periciales por un órgano del ámbito del Mando o Jefatura del Personal competente para ello y del Ejército que corresponda.

Con todo lo expuesto hasta el momento en este apartado, queda constancia de la importancia no solo de la evaluación al ingreso de los aspirantes regulada por un cuadro médico de exclusiones recientemente modificado (BOE nº 20 de 23 de enero de 2015), que en su Apéndice 3 recoge el apartado C. Neurología y Psiquiatría (Véase Tabla 2.2 y Tabla 2.3), sino también, del seguimiento que se realiza en los centros docentes militares (Orden PRE/2622/2007) y a los ya Militares de Tropa Profesional siguiendo distintas normativas, cuyos principales pilares son la actual ley 39/2007 de 19 de noviembre y la anterior Ley 17/ 1999 de 18 de mayo del Personal de las FAS, en la que se basa el R.D 944/2001 de 3 de agosto, por el que se aprueba el reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las FAS (BOE nº 186, de 4 de agosto 2001, con modificación en BOE nº 213 de 3 de septiembre de 2009). Este Real Decreto, engloba dentro de las valoraciones de las condiciones psicofísicas, los trastornos mentales y del comportamiento dentro del capítulo 6, Psiquiatría (P), estableciendo en su sección 1 consideraciones generales sobre los coeficientes que se asignarán a “aquellos trastornos psiquiátricos sobrevenidos en el transcurso de la profesión militar” (BOE nº 186, de 4 de agosto 2001, p. 28906).

En cuanto a la evaluación de las condiciones psicofísicas, concretamente psicológicas habría que indicar las siguientes cuestiones que recoge el R. D 944/2001 de 3 de agosto, y se muestran a continuación de forma casi textual:

Serán competencia exclusiva de la Sanidad Militar las pruebas psicológicas que se apliquen, así como los informes psicológicos derivados de las mismas, en los cuales se indicará además de la posible insuficiencia, el tiempo transcurrido desde el diagnóstico inicial realizado por la Sanidad Militar, así como su irreversibilidad o no.

En cuanto a las pruebas psicológicas periódicas, aquellos militares de tropa profesional que mantengan una relación temporal de servicios las realizarán al menos, antes de la firma de un nuevo compromiso o antes de acceder a la permanencia, permitiendo detectar éstas, trastornos psicológicos, de la personalidad y de la conducta. Esta frecuencia la puede adecuar el Ministro de Defensa como se estime oportuno según la normativa.

Con respecto a las pruebas psicológicas no periódicas podrán realizarse en cualquier momento a iniciativa del interesado fundamentándose en informes psicológicos o médicos o a propuesta motivada de la autoridad de quien dependa el interesado y en todo caso, este Jefe (de unidad, centro u organismo) solicitará las pruebas psicológicas cuando sea evidente y notoria la posible insuficiencia de condiciones psicofísicas en relación con las funciones o actividades propias del destino, así como cuando se incoe un expediente gubernativo por la causa 3ª del artículo 17 de la Ley Orgánica 8/1998 de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las FAS. Será el Director general de Personal o el Jefe del Mando o Jefatura de Personal del Ejército o del cuerpo al que pertenezcan los interesados, los que estimarán o no las propuestas y solicitudes, y ordenarán las pruebas psicológicas que procedan adaptando sus contenidos a las causas que las motiven, resolviendo esta autoridad en el plazo máximo de tres meses desde su solicitud.

Los informes psicológicos se incluirán en el historial militar asegurando su confidencialidad y utilizándose para ocupar ciertos destinos, ser evaluado para el ascenso, declarar la idoneidad previa a la firma de un nuevo compromiso y acceder a una relación de servicios de carácter permanente.

Si se le aprecia, al militar profesional, insuficiencia para el servicio que sea no irreversible, permanecerá en la situación administrativa en que se encuentre, aunque sea baja temporal. Si al militar profesional permanente se le presume una insuficiencia definitiva, se iniciará un expediente cesando en su destino y manteniendo la misma situación administrativa que tuviera al principio hasta el final del mismo. A los militares que no sean permanentes, además de lo anterior, se les prorrogará el compromiso, si fuera necesario, hasta la conclusión del expediente.

Aun no presumiendo de insuficiencia psicofísica definitiva, se iniciará también el expediente cuando transcurran dos años y la insuficiencia subsista en los militares profesionales de tropa con una relación de servicios permanente y un año para los que tengan una relación de carácter temporal o al finalizar el compromiso.

La evaluación extraordinaria para determinar la insuficiencia de condiciones psicofísicas se recoge en los artículos del 9 al 15 del capítulo III del citado Real Decreto, y nos informan sobre el expediente, la fase de instrucción, la resolución, el reconocimiento de los derechos pasivos, los recursos, el fin de la vía administrativa, así como de la rehabilitación.

Y por último, en el Capítulo IV del citado Real Decreto, se presentan las normas de valoración de las condiciones psicofísicas en los artículos del 16 al 19, dónde se define el dictamen médico del órgano médico pericial de la Sanidad Militar fundamentado en los cuadros de condiciones psicofísicas establecidos, las áreas funcionales y su valoración, así como la condición psicofísica global, que deja muy claro en su apartado f, que “la valoración de la patología mental corresponde al campo de la psiquiatría y es independiente de la valoración psicológica que pudiera realizarse” (BOE nº 186, de 4 de agosto de 2001, pp. 28885 - 28890).

Para finalizar esta cuestión referente al seguimiento, es importante destacar que los reconocimientos psicológicos periódicos en el Ejército de Tierra se realizan mediante el cuestionario de personalidad ADAP- 6R que evalúa las siguientes escalas: depresión, neuroticismo, psicoticismo, desviación psicopática o psicopatía, sociabilidad, y una escala de sinceridad/distorsión. Por otro lado, también se realizan evaluaciones pre y post misiones con el Cuestionario de personalidad ADAP-6C que mide las mismas escalas de personalidad y también cuenta con una escala de sinceridad/distorsión. Tienen 300 ítems que corresponden a las seis escalas, con 50 ítems cada una. En ambos casos, se verifica la adecuación psicológica del militar.

Hemos visto hasta el momento, la importancia que tienen distintos factores en el proceso de reclutamiento, en la adaptación y en el seguimiento de los militares de tropa profesional. Algunos de ellos, pertenecen al contexto laboral o a la institución, como la estructura jerárquica o los valores militares, y otros van a depender del sujeto, como la inteligencia, la vocación, los antecedentes o las características de personalidad.

En el apartado siguiente profundizaremos en el estudio de las diferencias individuales, centrándonos principalmente en cómo la personalidad de cada uno puede favorecer el éxito profesional, así como en la importancia que pudieran tener algunas variables sociodemográficas y antecedentes personales en las manifestaciones futuras de conductas ansiosas y/o depresivas dentro del ámbito castrense.

Capítulo 3. Psicología de la Personalidad y de las
diferencias individuales: implicaciones en el ámbito laboral
castrense

3.1. Psicología de las diferencias individuales

El interés teórico y práctico por las diferencias individuales ya se sugirió en la antigüedad clásica con Platón, Teofrasto, Hipócrates y Galeno. Estos autores reconocieron las diferencias individuales y se anticiparon a los modelos dimensionales o tipológicos e incluso a las teorías causales, manteniéndose esta tendencia en la filosofía y la literatura a lo largo de la historia (Revelle, 2008). Siendo así, que las diferencias individuales siempre se han reconocido y utilizado (Anastasi, 1958; Tyler, 1965), hay que añadir que no siempre han tenido el mismo papel dentro de la Psicología científica (Eysenck, 1985), cuestión esta que se describe y desarrolla a continuación.

Resulta curioso comprobar cómo el inicio de la medición de las diferencias individuales de forma científica se realizó desde la Astronomía (Anastasi, 1958) a raíz de un incidente en el Observatorio de Greenwich. Bessel (1784-1846) a raíz de observaciones de tránsitos estelares realizadas con retraso por parte de un miembro del equipo, pudo definir la *ecuación personal* como medida de las diferencias temporales en la estimación realizada por distintos observadores.

A este importante descubrimiento, se sumarían las investigaciones de E. H Weber (1775-1848) y posteriores de G. T. Fechner (1801-1887), perfeccionando en la misma línea el método de los límites o de los estímulos constantes en los trabajos sobre estímulos físicos y sensación subjetiva. También fue crucial para la medida de las diferencias individuales, el apoyo recibido por los estudios realizados en el primer laboratorio de Psicología experimental fundado en 1876 en Leipzig por W. Wundt (1832-1920) sobre tiempos de reacción, sensaciones auditivas, visuales y otras variables psicofísicas.

Podemos situar a comienzos del siglo XX el origen de la Psicología diferencial como el estudio sistemático de las diferencias individuales, y el desarrollo de la Psicometría, como la metodología específica para la obtención y el análisis de los datos.

Fueron cruciales las contribuciones de Sir Francis Galton (1822-1911) al estudio de las diferencias individuales a través de las ideas que él tenía sobre la base hereditaria de las habilidades, y las propuestas que realizó sobre el índice de correlación y la hipó-

tesis léxica, así como las importantes aportaciones metodológicas de C. Spearman (1863-1945) y K. Pearson (1857-1936) con el concepto de fiabilidad, el coeficiente de correlación y el inicio del análisis factorial. También tuvieron suma importancia las aportaciones de J. M. Cattell (1860-1944), W. Stern (1871-1938), A. Binet (1857-1911), H. Münsterberg (1863-1916) y L. M. Terman (1877-1956).

Durante la Primera Guerra Mundial (1914-1918), R. M. Yerkes (1876-1956), presidente de la APA, propuso en 1917 que los psicólogos colaboraran en la clasificación de nuevos reclutas. Esto supuso, entre otras cosas, la creación y desarrollo de inventarios de personalidad en el ámbito militar y la popularización del uso de test psicométricos como medidas cuantificables de las diferencias individuales. Fue una forma de acreditar la utilidad práctica y el carácter científico de la Psicología y de extender sus usos a otros ámbitos, entre ellos el de la selección de personal.

Con la publicación de la revista *Psychometrika* en los años 30, se producen importantes avances metodológicos, así como las primeras investigaciones empíricas de G. W. Allport (1897-1967) y H. A. Murray (1893-1988) en personalidad.

Si en la Primera Guerra Mundial (1914-1918) los psicólogos colaboraron en la clasificación de más de un millón y medio de nuevos reclutas, la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) supuso el desarrollo teórico y metodológico definitivo de la psicología diferencial, donde los psicólogos intervinieron de forma masiva en selección y entrenamiento militares, y demostraron la validez de las variables de personalidad en la selección de destinos especiales.

Entre 1940 y 1960 surgieron grandes teorías sobre diferencias individuales. Catell, utilizando la misma metodología que en las aptitudes, planificó la estructura de la personalidad y desarrolló el cuestionario 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) que apareció en 1939. Por su parte H. J. Eysenck (1916-1997) en 1954 publicó su Inventario, el EPI (Eysenck Personality Inventory), donde plasmó también su visión de la estructura de la personalidad (Eysenck & Eysenck, 1990). De la mano de estos autores se crearon dos sociedades científicas muy relevantes para la Psicología diferencial, la Society for Multivariate Experimental Psychology (SMEP, 1960) y veinte años más tarde, la International Society for the Study of Individual Differences (ISSID, 1983). Además de

estas, surgieron y se desarrollaron a lo largo de los años, otras organizaciones científicas y profesionales con medios de expresión propios, la Society for Personality Assessment (1938), con el *Journal of Personality Assessment*; la Society for Personality and Social Psychology (1975) que actualmente tiene tres publicaciones: *Personality and Social Psychology Bulletin*, *Personality and Social Psychology Review* y *Social Psychological and Personality Science*, y la European Association of Personality Psychology (1984), con el *European Journal of Personality*.

Es interesante destacar el interés que tuvieron los autores españoles Peñaranda (2003) y Peñaranda y Quiñones (2005), en analizar la sección de diferencias individuales del *Journal of Personality and Social Psychology* (JPSP) de la American Psychological Association (1892), considerada por el *Journal Citation Reports* (2011) una publicación de alto impacto, nº 1 entre las revistas empíricas de estas áreas y nº 2 en el área de la psicología social y de la personalidad.

Ya en los años sesenta, aparecen manuales como los de Cronbach (1960), Tyler (1965) o Anastasi (1958, 1965) sobre el estado de conocimiento de las diferencias individuales tras medio siglo de estudio, y en los que ya destacan las aportaciones de R. B. Cattell (1905-1998), H. J. Eysenck (1916-1997) y J. P. Guilford (1897-1987).

En las décadas de los setenta y ochenta se abandonó la teoría de los rasgos, sobre todo en la psicología americana, dando paso a las variables situacionales como explicación principal de la conducta humana, y dejando de lado la predicción de criterios conductuales basada en diferencias individuales.

En los noventa, y gracias a la investigación europea sobre las bases biológicas y genéticas de las diferencias individuales en general y de la personalidad en particular, así como al consenso americano resumido en dos cuestionarios principales el NEO-PI (Neuroticism – Extroversion - Openness Personality Inventory) de los autores P. T. Costa y R. R. McCrae, y el 16 PF de R. Cattell, podemos hablar de un renacer de la disciplina.

Dependiendo de los paradigmas vigentes en cada época (uno de los temas más controvertidos fue la teoría del rasgo latente), el enfoque diferencial mostró distintas perspectivas teóricas. Para E. Thorndike (1874-1949) y W. Mischel (1930 -), no existen rasgos generales de la personalidad, ni formas consistentes de conducta. Estos autores mantienen que la personalidad no es estable. En el otro extremo, autores como G. W. Allport (1897-1967), C. Spearman (1863-1945), J. P. Guilford (1897-1987), R. B. Cattell (1905-1998) o H. J. Eysenck (1916-1997) dirigieron sus trabajos y estudios a definir la estructura básica de las dimensiones de la personalidad. Fue Cattell el que realizó una de las mayores aportaciones al estudio y la clasificación de los rasgos y dimensiones de personalidad utilizando distintas técnicas, entre las cuales destaca el análisis factorial. En esta línea diferencial, se han formulado modelos como el de los Cinco Factores de personalidad (Costa & McCrae, 1992a) admitidos de forma general actualmente en la comunidad científica.

En el siglo XXI continúa el interés del estudio de las diferencias individuales en cuanto a la personalidad en ámbitos muy diversos de la psicología aplicada, como el laboral, el clínico, el deportivo o el militar, que nos atañe en el presente trabajo (Boyle & Saklofske, 2004; Corr & Matthews, 2009; Roberts & Hogan, 2002) manifestándose en publicaciones científicas a través de manuales y revistas especializados.

Anastasi (1958) define la Psicología Diferencial como la investigación objetiva y cuantitativa de las diferencias individuales en el comportamiento. Identifica, estudia e intenta comprender las diferencias determinando y previendo sus consecuencias. Su objetivo sería, “conseguir explicaciones descriptivas y comprobables de las diferencias individuales” (Colodro, 2012, p. 211). Esta perspectiva diferencial, también trata de evaluar, para poder cuantificar con fines prácticos (clasificación, selección y orientación profesional) los componentes de la personalidad que nos ocupan en el presente estudio. Como ya hemos comentado, la Psicometría es la metodología que utiliza para obtener y analizar datos, y entre los procedimientos de obtención de datos en el ámbito de la personalidad, además de las evaluaciones que pueden realizar algunas personas sobre el rendimiento de otras, prevalece el autoinforme a través de cuestionarios.

En el modelo psicométrico, la conducta se explica en un determinado contexto mediante la interacción de variables cognitivas y no cognitivas. La ecuación de especificación de la conducta, una de las formulaciones cuantitativas del modelo, afirma que la

respuesta humana estaría en función de la variabilidad situacional, además de, las diferencias individuales en inteligencia, motivación, estados de ánimo y rasgos de personalidad normales y anormales (Avia & Sánchez-Bernardos, 1990, 1995). Una visión actual de este modelo podemos consultarla en algunos de los últimos artículos de Cattell (Boyle, Stankov & Cattell, 1995; Stankov, Boyle & Cattell, 1995). Esta metodología psicométrica, ha tratado de mejorar con el paso de los años las características técnicas de los instrumentos de evaluación, principalmente los autoinformes, justificando su uso en la evaluación cuantitativa de muestras amplias en contextos de recursos humanos. La evaluación de las diferencias individuales en general, y de la personalidad en particular con autoinformes sigue teniendo primacía sobre otros métodos, aunque sigue existiendo un debate sobre su empleo (Hogan, Barrett & Hogan, 2007; Morgeson et al., 2007a, 2007b; Ones, Dilchert, Viswesvaran & Judge, 2007; Ones, Viswesvaran & Reiss, 1966; Salgado, 2005; Santacreu, Rubio & Hernández, 2004, 2006; Tett & Christiansen, 2007). Este debate se basa principalmente en dos críticas fundamentales a la evaluación, que solo en parte se han solucionado. Una es la diferencia entre actitud y comportamiento, y otra son los sesgos que puede introducir la persona a la que se está evaluando. Por sesgos entendemos la tendencia de respuesta, la deseabilidad social y la simulación, que se han intentado paliar con medidas de deseabilidad social, escalas de sinceridad y controles sobre la distorsión motivacional (Salgado, 2005; Seisdedos, 1988).

Actualmente, siempre que se respete la normativa sobre test psicológicos, se considera el autoinforme como válido y adecuado en la discriminación de sujetos en las variables objeto de estudio. Esta validez de los rasgos de personalidad como indicadores para predecir conductas o rendimientos futuros, se ha comprobado tanto en el ámbito civil como en el militar, fundamentalmente mediante el metaanálisis, aportando a la psicología militar diversos beneficios entre los que se destacan, una medida de prevención de riesgos en distintas actividades, y un ahorro en recursos de formación. El metaanálisis como técnica estadística ha contribuido significativamente al estudio de las relaciones entre predictores y criterios, integrando los resultados de los estudios empíricos y sistematizando el conocimiento (Glass, 1976). Se ha venido utilizando en el ámbito de la validez de los test de selección de personal y de la capacidad predictiva de las variables (Schmidt & Hunter, 1977). En España se viene utilizando desde los años 80 y su uso se ha generalizado hasta la actualidad (Marín-Martínez, Sánchez-Meca & López-López, 2009; Sánchez, 1986; Sánchez & Ato, 1989; Sánchez-Meca & Botella, 2010; Sánchez-Meca & Marín-Martínez, 2010).

Esta idea de que las personas pueden ser predecibles, es el punto de partida para anticipar su conducta y rendimiento a través de sus rasgos de personalidad (Colodro, 2012). Para ello, debe de tratarse especialmente de adultos cuyas diferencias individuales en las características de personalidad cuenten con estabilidad (Fraley & Roberts, 2005; Hampson & Goldberg, 2006; Roberts & Del Vecchio, 2000) y consistencia (Ardelt, 2000; Caspi, Roberts & Shiner, 2005; Costa & McCrae, 1992b; McCrae, 1993; McCrae & Costa, 1994) a través del tiempo.

Esta aproximación diferencial y de los rasgos disposicionales puede realizarse en cualquier profesión y organización (Hogan & Holland, 2003). También es idónea y ha sido elegida en este caso, para evaluar a los militares de tropa profesionales del Ejército de Tierra mediante una medida de las variables de personalidad que favorecen el éxito profesional.

3.2. Psicología de la Personalidad

3.2.1. Conceptualización.

El estudio de las características de personalidad es importante, entre otras cosas, para poder evaluar en el caso que nos ocupa, aquellas variables psicológicas de los militares de tropa profesional que favorecen el éxito en el desempeño de la profesión militar.

Actualmente y aunque existe convicción en la importancia que las variables de personalidad tienen en el mundo laboral (De Fruyt & Salgado, 2003), no disponemos de una teoría global de la personalidad y nos encontramos con dificultades a la hora de definir el término. Por ello, al no existir una definición universal, podemos abordar el término personalidad desde distintas aproximaciones. Allport (1937) llegó a recopilar hasta 50 definiciones de este vocablo tan abstracto. Pinillos (1975) de su etimología (ya que el término procede etimológicamente de la palabra latina persona), que nos habla de una máscara usada por los actores romanos para realizar sus interpretaciones teatrales, derivó significados que hacían referencia a la apariencia exterior, al papel representado, a un conjunto de características personales e incluso al prestigio o dignidad de

la persona. Esto se mantuvo hasta la Edad Media, cuando la palabra adoptó su significado actual, quedando recogido entonces en conceptos como razón, psique o ser humano (Pérez-García & Bermúdez, 2011). Hoy en día, a nivel popular se mantiene su acepción de origen etimológico, en el sentido de que su valor depende de las deducciones que se realicen de las exteriorizaciones de las personas, en función de las mismas y de sus circunstancias, dando lugar en ocasiones, a estereotipos o etiquetas. Y en el ámbito científico, se alude a un sujeto que posee un repertorio de cualidades que le definen de forma individualizada.

La Real Academia Española define en su diccionario a la palabra personalidad con 8 acepciones (<http://rae.es/recursos/diccionarios/drae>):

1. Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra.
2. Conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas. Ej.: Andrés es un escritor con personalidad.
3. Persona de relieve, que destaca en una actividad o en un ambiente social. Ej. Al acto asistieron el gobernador y otras personalidades.
4. Inclinação o aversión que se tiene a una persona, con preferencia o exclusión de las demás.
5. Dicho o escrito que se contrae a determinadas personas, en ofensa o perjuicio de las mismas.
6. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un juicio.
7. Representación legal y bastante con quien alguien interviene en él.
8. Conjunto de cualidades que constituyen a la persona o sujeto inteligente.

De todas ellas, solo se asumirían la 1, que nos habla de la personalidad como aquello que constituye a una persona y la diferencia de otra, y la 8, que apunta que lo que configura a una persona está constituido por un conjunto de características.

La frase de Burham (como se citó en Pervin, 1990, p. 12) “todo el mundo sabe lo que es personalidad pero nadie puede expresarlo con palabras”, resume la dificultad que supone dar una definición científica, aún después de aproximadamente casi 80 años de existencia formal de estudio de la misma. Por ello, los autores han decidido centrarse en aquellos aspectos relevantes para su entendimiento (Bermúdez, 1985; Pérez-García & Bermúdez, 2003; Pinillos, 1975), entre los que destacan los siguientes:

- La personalidad no es una entidad en sí misma, es un constructo hipotético que inferimos a través de la observación de la conducta.
- La personalidad está formada por disposiciones internas o características estables a lo largo del tiempo y consistentes de unas situaciones a otras, que llamamos rasgos y que demuestran el estilo de respuesta de los individuos.
- La utilización del vocablo personalidad, no supone connotaciones de valor acerca del individuo.
- La personalidad, igualmente incorpora otros componentes (cognitivos, motivacionales, afectivos) que actúan en la especificación conductual, pudiendo justificar en determinadas coyunturas la ausencia de estabilidad y/o consistencia.
- La conducta comprende la conducta manifiesta y la experiencia privada.
- Los comportamientos se originarán tanto por elementos biológicos o psicológicos (más estables) como por cuestiones más determinadas por influencias del individuo de tipo personal, social o cultural (experiencias previas, percepción de la situación, etc.).
- A partir de la estructuración propia de las características y elementos de la personalidad, esta será algo propio y distintivo de cada individuo.
- La persona buscará adaptarse a los entornos, siendo conocedores de que la percepción de los mismos estará guiada por su propia idiosincrasia.

No obstante, y como señalan los trabajos de Bermúdez (1991) y Pelechano (1993; 1996) lejos de aportarnos uniformidad de definición, nos encontramos ante multitud de definiciones categorizadas en función de cómo se considere a la personalidad, como:

- Un conjunto de características de la persona.
- Un conjunto de características estables que describen a la persona.
- Una organización estructural de las características individuales.
- Una jerarquía de elementos.
- Una base para diferenciar en lo esencial a las personas.
- Un conjunto de características que permiten la adaptación personal al entorno.

Esta última definición, resulta muy interesante para el tema que nos ocupa, y es relevante del mismo modo, destacar la existencia de unas notas comunes en todas estas definiciones (Bermúdez, 1991) que hacen referencia entre otras a:

- Un conjunto de variables utilizadas para describir a una persona.
- Características psicológicas relativamente consistentes y duraderas, que pueden ser útiles para predecir la conducta individual.
- Un carácter funcional o disfuncional en relación a la salud mental y ajuste psicológico.
- La limitación de describir, explicar y predecir el comportamiento, sin realizar juicios de valor.

Bermúdez (1985) aunando estas particularidades y algunas trazas mostradas, define personalidad de la siguiente manera:

Organización relativamente estable de aquellas características estructurales y funcionales, innatas y adquiridas bajo las especiales condiciones de su desarrollo, que conforman el equipo peculiar y definitorio de conducta con que cada individuo afronta las distintas situaciones (p. 38).

Por su parte, Costa y McCrae (1994), apoyándose en la definición de Allport de 1961, “organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su forma característica de pensar y comportarse” (p. 28), consideran una definición de personalidad (Véase Figura 3.1), basada en ésta, y en la búsqueda de componentes comunes de las diversas definiciones existentes que revisaron. La definición propuesta por Costa y McCrae se muestra a continuación (como se citó en Pérez-García & Bermúdez, 2003, p. 31):

- Una organización dinámica o conjunto de procesos que integran el flujo de la experiencia y la conducta.
- Sistemas psicofísicos, que representan tendencias y capacidades básicas del individuo.
- Forma característica de pensar y comportarse, como hábitos, actitudes, o en general, adaptación peculiar del individuo a su entorno.
- Influencias externas, incluyendo tanto la situación inmediata como las influencias sociales, culturales e históricas.
- El autoconcepto, o el sentido del individuo de quién es él.

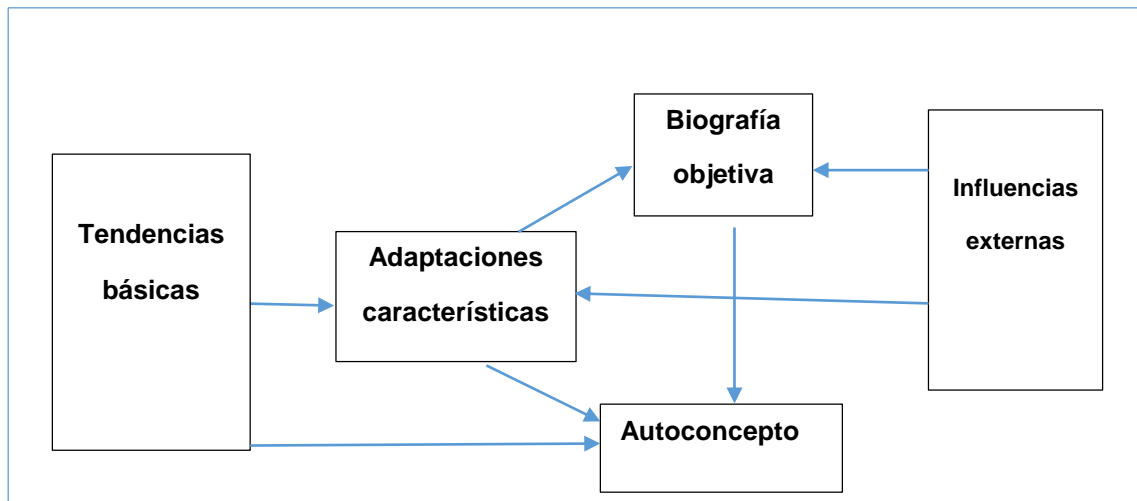


Figura 3.1. Concepto de personalidad (adaptado de Costa & McCrae, 1994)

Nota. Las flechas indican los procesos dinámicos.

Una vez revisadas las definiciones de personalidad con sus notas comunes, podemos ir un poco más allá, definiendo el propósito de la psicología de la personalidad como estudio de la conducta normal, cuyo objetivo es describir a las personas y predecir con fiabilidad sus diferencias individuales, esclareciendo las transformaciones que se producen o se pueden conseguir en el comportamiento individual de las mismas.

Debido a que su desarrollo científico ha dado lugar a distintas teorías (Bermúdez, 1991; Pelechano, 1996) e investigaciones de diversa índole (Chamorro-Premuzic, 2011; John, Robins & Pervin, 2010), nos encontramos ante una falta de acuerdo en cuanto a definiciones conceptuales y métodos de evaluación (Funder, 2001; Revelle, 1995; Romero, 2002) que no contribuyen a la hora de poder definir variables de personalidad, explicar constructos conductuales, utilizar datos relativos a índices de conducta o determinar correspondencias entre personalidad y conducta (Funder, 2001; Johnson, 1997; Romero, 2005). En este estado de las cosas, podemos elegir unidades de medida correspondientes a distintos modelos teóricos que nos convengan para realizar nuestro estudio, así como instrumentos que nos sirvan para evaluar aquellas variables de personalidad que faciliten el éxito laboral en el medio castrense.

3.2.2. Modelos, teorías e instrumentos de evaluación.

Según Winter y Barenbaum (1999) se pueden dividir en tres modelos (Véase Tabla 3.1) las distintas teorías de la personalidad (Véase Tabla 3.2). El modelo internalista que considera el comportamiento determinado por variables puramente individuales, el modelo situacionista, que explica la conducta a partir de las características de la situación donde se produce y el modelo interaccionista, que explica el comportamiento teniendo en cuenta de forma conjunta la interacción entre las características individuales y situacionales. Las teorías generadas desde este último modelo y entre las cuales destacamos la del aprendizaje social de J. Rotter, la teoría sociocognitiva de A. Bandura y el Modelo Transaccional de R. S. Lazarus, postulan que en determinados comportamientos habrá una mayor influencia de la situación y en otros de la personalidad.

En cuanto al modelo internalista, destaca la coexistencia de dos planteamientos generales, el de las características biológicas por una parte y por otra, el de los factores psicológicos. En este último planteamiento de factores psicológicos, se distinguen las teorías del proceso y las de la estructura. En las teorías del proceso, el comportamiento depende de estados y/o procesos afectivos y/o cognitivos, y destacan la teoría psicoanalítica de S. Freud, la teoría humanista de C. Rogers o la teoría cognitivista de G. A. Kelly.

En relación con las teorías de la estructura, hay que decir que defienden la presencia de disposiciones consistentes situacional y temporalmente estables que determinan la conducta individual y que se conocen como rasgos. Podemos citar la teoría léxico-factorial de R. B. Cattell, la teoría bio-factorial de H. J. Eysenck, el Modelo de los Cinco Factores de P. T. Costa y R. R. McCrae, o el HEXACO de M. C. Ashton y K. Lee.

La estructura hace referencia a los aspectos más estables de la personalidad. El concepto de rasgo recoge la consistencia de la respuesta de un individuo ante distintas situaciones, y se aproxima al concepto que la gente utiliza para describir la conducta de los demás (hostilidad, agresividad, sociabilidad, etc.). El concepto de tipo, por su parte, reúne la agrupación de diferentes rasgos e implicaría, mayor generalidad de la conducta (por ejemplo, extraversión, que incluye, en el Modelo de Eysenck, los rasgos de impulsividad y de sociabilidad).

vidad y sociabilidad). Las distintas teorías van a diferir en las unidades concretas que utilizan.

Tabla 3.1. Características de los modelos teóricos de personalidad (Bermúdez, 1985)

Modelo	Supuestos
Internalista (Organísmico)	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta fundamentalmente determinada por variables personales. - Las variables personales permiten predecir la conducta. - Consistencia-estabilidad. - Persona: Activa. - Metodología clínica y/o correlacional.
Situacionista (Mecanicista)	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta fundamentalmente determinada por variables situacionales. - Personalidad = Conducta. - Especificidad. - Persona: Reactiva. - Metodología experimental.
Interaccionista (Dialéctico)	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta fundamentalmente determinada por la interacción entre variables personales y situacionales. - Por parte de las variables personales: mayor peso de los factores cognitivos. - Por parte de las variables situacionales: mayor peso de la situación psicológica o percibida. - Persona activa e intencional.

La historia de la psicología de la personalidad coincide con los vaivenes de los rasgos (Romero, 2005) y aunque el laboratorio de Wundt fundado en 1879 en Leipzig, se considera frecuentemente como el comienzo de la psicología científica, podría ser más verosímil que la psicología tuviera su origen como ciencia empírica cuando comenzó a considerar las diferencias individuales en las capacidades de las personas (Ter Laak, 1996). Fue a partir de 1883 con la obra de Galton, *Inquiry into Human Faculties and Its Development*, cuando los rasgos fueron conquistando un lugar central en la psicología como un conjunto de componentes para describir las diferencias individuales. Él fue el primero que preparó el terreno para medir las diferencias en inteligencia. En 1884, es-

cribió un artículo sobre la medición del carácter y recogió expresiones lingüísticas referentes a fenómenos y características de personalidad. Rumelin (1890) en aquellos años, ya recomendaba el léxico y el uso del diccionario para poder definir el contenido de la personalidad. Fue el comienzo del enfoque psicológico. Proponían un enfoque ampliado de las diferencias individuales donde se seleccionaban palabras del diccionario y se establecía un consenso sobre palabras de personalidad.

Le seguirían Klages (1932) y Baumgarten (1933) que también abogaron por el lenguaje natural como fuente para construir una taxonomía descriptiva de las diferencias individuales. Thurstone estuvo muy cerca de descubrir las dimensiones de la personalidad midiendo las de la neurosis (Thurstone & Thurstone, 1930) y llegó a realizar un análisis factorial de 60 adjetivos obteniendo 5 factores (Thurstone, 1934). Una de las posibles razones por la cual no descubrieron las dimensiones de personalidad sino las Habilidades Mentales primarias (Thurstone, 1938) fue, que no esperaban demasiado de las diferencias individuales para objetivos predictivos (Ter Laak, 1996). Pero fueron entonces Allport y Odbert (1936) los primeros en realizar un estudio psicológico completo seleccionando del diccionario Oxford 17 953 términos que fueron clasificados por jueces en cuatro categorías: características físicas, estados de ánimo, juicios evaluativos de conductas y rasgos de personalidad. Después, Cattell (1943a, 1943b, 1945a, 1945b) utilizaría de esta lista, 4504 términos relacionados con los rasgos de personalidad seleccionando 35 escalas bipolares, cuyo análisis factorial arrojó 12 factores a los que añadió 4 más para obtener los 16 factores de personalidad del 16 PF.

Fiske (1949) realizando un análisis factorial de 22 de las variables de Cattell, comprobó que se obtenían cinco dimensiones mediante distintas muestras y diferentes métodos de evaluación. Más adelante, Tupes y Christal (1958, 1961), con el apoyo de la Fuerza Aérea Norteamericana, y empleando las 35 dimensiones bipolares de Cattell hallaron una estructura común de 5 factores en diversas situaciones y muestras (cadetes militares, jóvenes oficiales, estudiantes de distinto nivel y datos de Cattell). Éstos se consideran los primeros nombres para las cinco grandes dimensiones: I. Surgencia, II. Agradabilidad, III. Seguridad, IV. Estabilidad Emocional y V. Cultura, y éste fue su comienzo.

Tabla 3.2. Modelos y conceptos en Psicología de la personalidad.

Modelo	Representantes	Conceptos principales
Psicoanalítico	Freud, Jung, Adler, Erikson, Klein	Yo, ello, superyó, mecanismo de defensa, conflicto, libido.
Biológico	Eysenck, Gray, Cloninger	Herencia, temperamento, evolución, adaptación, activación.
Aprendizaje	Skinner, Staats, Rotter	Estímulo-Respuesta, condicionamiento, extinción, generalización, refuerzo.
Humanístico	Maslow, Rogers, Seligman	Empatía, necesidad, responsabilidad, libertad, creatividad.
Cognitivo	Mischel, Bandura, Kelly, Beck	Esquema, modelado, expectativa, autoeficacia.
Estructural	Allport, Cattell, Costa, McCrae,	Rasgo, dimensión, factor, disposición, tipo, faceta.

Aunque en 1963, Norman añadió 171 términos a la lista de Allport y Odbert incluyendo rasgos, estados internos, roles sociales y afectos, y excluyendo términos evaluativos, poco claros o que se refirieran a la apariencia física y anatómica, y sus análisis produjeron dimensiones, él dudó de la realidad psicológica de estas dimensiones lingüísticas, debido en parte a que esta duda formaba parte del espíritu de la época de los 60 y 70 (Passini & Norman, 1966). Wiggins (1968) utilizó la expresión las Dos Grandes, para referirse a las dos dimensiones que arrojaban los análisis correlacionales de los instrumentos que medían los rasgos, interpretadas como Extraversión y Neuroticismo (conceptos que nos recuerdan a Jung y Freud).

El modelo situacionista vigente en los años 60 del S. XX, las críticas de Mischel (1968) negando base real a los rasgos y las deficiencias metodológicas, teóricas y la falta de coherencia en los resultados del modelo internalista, produjeron dos décadas de crisis en la Psicología de los rasgos y de la personalidad (Morgan, 1980). Esta posición

se modificó (Mischel, 1990; Mischel & Shoda, 1995, 1998) y las deficiencias de los rasgos (definición de predictores y criterios) se fueron solucionando observándose un resurgimiento a lo largo de la década de los 80.

Fue probablemente con Goldberg (1981) cuando se produjo el resurgimiento contemporáneo de los rasgos. Extrajo 1431 adjetivos de la lista de Norman y añadió 279, organizándolos en 75 categorías de similitud de donde extrajo 13 factores. Los cuatro primeros eran fácilmente interpretables y el quinto era una combinación de componentes sociales del funcionamiento experiencial y mental. Digman utilizó los puntajes de los rasgos para explicar el análisis multivariado y se decidió por cinco factores (Digman & Takemoto-Chok, 1981).

La considerable investigación correlacional en el enfoque psicológico agregó a la extraversión y al neuroticismo, tres dimensiones más, agradabilidad, escrupulosidad y apertura, y fueron llamadas las Cinco Grandes Dimensiones (Goldberg, 1981). Como consecuencia de esto, las diferencias individuales en personalidad son representadas en cinco dimensiones y podemos describir a un sujeto con un perfil de puntuaciones en esas cinco dimensiones.

Goldberg no construyó el instrumento que se usa mayormente, el NEO PI, éste fue construido por Costa y McCrae (1985) quienes tomaron como punto de partida los 16 factores de personalidad de Cattell.

En este sinuoso camino desde Galton a Goldberg se nombraron de forma diferente a los 5 factores y se acompañaron de forma más reciente por seis facetas (Véase Tabla 3.3).

Las cinco dimensiones son una clasificación descriptiva de los adjetivos de personalidad extraídos de un diccionario. Una clasificación, como sabemos, no es una teoría o un conjunto de constructos teóricos, pero en defensa de los Cinco Grandes, se podría considerar un inicio y un reto para el futuro, pasar de una taxonomía a unos constructos teóricos psicológicos. El nuevo modelo de personalidad HEXACO (Ashton & Lee, 2001) ofrece como contribución más importante a los modelos actuales de la personalidad de

3 (Eysenck & Eysenck, 1975) o de 5 dimensiones (Costa & McCrae, 1992a), la inclusión del dominio Honestidad-Humildad (Roncero, Fornés, García Soriano & Belloch, 2014) reconceptualizando al Neuroticismo y a la Afabilidad y desplazando alguna de sus facetas. Las iniciales en inglés de las seis dimensiones dan nombre al modelo (Ashton & Lee, 2001, 2008; Lee & Ashton, 2004): Honestidad Humildad (Honesty-Humility), Emocionalidad (Emotionality), Extraversión (eXtraversion), Cordialidad (Agreeableness), Escripulosidad (Conscientiousness) y Apertura a la experiencia (Openness to experience).

Tabla 3.3. Dimensiones léxicamente derivadas de personalidad: Las cinco grandes dimensiones y facetas.

Dimensiones		Facetas
I.	Extraversión (Surgencia)	Afecto, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas.
II.	Agradabilidad (Simpatía)	Confianza, honradez, altruismo, cumplimiento, modestia, sensibilidad.
III.	Consciencia (Conformidad, Seguridad)	Competencia, orden, obediencia, lucha por el logro, autodisciplina, reflexión.
IV.	Neuroticismo (Estabilidad Emocional, Inquietud)	Ansiedad, hostilidad colérica, depresión, timidez, impulsividad, vulnerabilidad.
V.	Apertura a la Experiencia (Cultura, Intelecto, "Intelectancia")	Fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores.

3.2.2.1. La Teoría de la Personalidad de R. B. Cattell.

El trabajo de R. B. Cattell (1905-1998) fue pionero en teorías, métodos y modelos. Cattell se considera uno de los autores más prolíficos y más representativos sobre el estudio de la inteligencia y la personalidad (Prieto, 1985) y además desarrolló una parte de su trabajo profesional en la Armada norteamericana. Las estrategias metodológicas (correlacional, factorial y multivariada) que utilizó, y la creatividad que le caracterizaba fueron muy bien acogidas en Europa, pero consideradas en algunas ocasiones como heterodoxas en los Estados Unidos de América (Colodro, 2012).

Según Pérez (1991) su teoría es un ejemplo prototípico de la teoría estructural de la personalidad y del modelo internalista, donde los rasgos son los determinantes principales (aunque no únicos) de la conducta. Tiene similitudes teóricas y de instrumentos de evaluación con el Modelo de los Cinco Factores.

De una metodología estadística correlacional y factorial derivó el concepto de rasgo, comenzando de este modo una nueva corriente de investigación donde para estudiar los efectos de las variables en la conducta, no se tendrían que manipular las mismas y se obtendrían relaciones causales en ambientes reales estudiando al sujeto en su totalidad. Combinó la metodología correlacional y experimental con el método inductivo-hipotético-deductivo, y estudió gran cantidad de variables de forma multivariada sin controlar experimentalmente las variables independientes ni dependientes, interesándose por la multicausalidad y no por las relaciones bivariadas.

Con esta metodología multivariada, predilecta y específica en Psicología diferencial (Forteza & Prieto, 1981) que le permitía estudiar una situación con ínfima perturbación experimental, convino reconocer y comprender los rasgos de personalidad, los motivacionales y las dimensiones aptitudinales (elementos básicos de la persona) en diferentes campos (Cattell, 1965c). Ahondó en el análisis factorial iniciado por Spearman (1904) haciéndolo extensivo al ámbito de la personalidad (Cattell, 1965a, 1965b, 1966) con el objetivo de hallar sus dimensiones básicas y su estructura. Esta estrategia tan empleada y productiva en la obtención, descripción y evaluación de los rasgos (Sandín & Chorot, 1983) le permitió extraer los factores y realizar una rotación oblicua de los ejes (Cattell & Gibbons, 1968).

Presentó técnicas de análisis diferentes, que elegía en función de los fenómenos de estudio (Cattell, 1951, 1952a, 1952b), con procedimientos normativos, ipsativos e interactivos, que se resumen en cuatro:

- La técnica R, para analizar correlaciones entre variables o conductas registradas en múltiples personas en un momento determinado con el fin de encontrar factores que agrupen estas variables (por ejemplo, para reconocer rasgos).
- La técnica Q, para encontrar agrupaciones de sujetos y evaluar tipos.
- La técnica P, para evaluar estados y delimitar patrones de cambio intraindividuales.

- La técnica S, para decidir similitudes entre sujetos.

Con la idea de confeccionar una taxonomía estructural de la personalidad, y ya que la obtención de datos en psicología se podía realizar de distintas formas y por diferentes medios, sean conductas objetivas, autoinformes, registros fisiológicos o de observadores, etc., Cattell recomendaba utilizar distintos procedimientos en la investigación porque según él, así se compensaban los aspectos negativos de algunos con los positivos de otros y podría validar la estructura obtenida a través de las distintas vías de evaluación.

Clasificó los datos en tres tipos: los datos de vida que llamó L (Life), procedentes de calificaciones, registros u observaciones de la conducta en la vida real, los datos de los cuestionarios, inventarios o escalas de autoinforme que llamó Q (Questionnaire) y los datos de pruebas objetivas o de reacciones ante situaciones experimentales que llamó T (Objective Tests). En nuestro caso, los datos de mayor interés serían aquellos que procedan de cuestionarios, inventarios o escalas de autoinforme donde la persona nos ofrece información sobre sí misma aunque haya posibles distorsiones (Cattell, 1965c).

Dentro de un modelo multidimensional de la personalidad, Cattell (1965c) define la personalidad como “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada” (p. 15). Lo que hace una persona (R o respuesta) es función de la situación en la que se encuentra en un momento concreto (S o situación) y de su personalidad (P).

La personalidad se explica y se evalúa por medio de un conjunto de rasgos (Cattell, 1946). “El rasgo es un concepto científico, una abstracción no observable que se infiere de observar ciertos hechos” (Sanjuán, 2010; p. 148). Es el elemento estructural básico de su teoría y se define como una “tendencia a reaccionar de una forma determinada, relativamente permanente y amplia, manifestando una conducta regular en distintos momentos y situaciones” (Colodro, 2012; p. 195).

Aunque diferenció distintos tipos de rasgos (Cattell, 1943b, 1943c, 1946) se centró en los más relevantes para el estudio de la personalidad (Cattell & Kline, 1977), los cau-

sales (conductas que covarían de forma estable), los dinámicos (matices motivacionales del comportamiento) y los temperamentales (forma propia de conducta de cada persona).

El origen de la estructura de la personalidad estaría constituido por estos rasgos primarios que se mostrarán en una determinada medida y también por otros dependientes de estos, como expresiones del carácter, que serían rasgos más abundantes y superficiales. Estas dimensiones tendrían un origen hereditario o constitucional pero también podrían proceder del medio o haber sido influenciadas por el mismo.

Según Cattell, las diferencias individuales más destacadas se podían recopilar del lenguaje habitual y se fundamentó en la hipótesis de la sedimentación lingüística (Cattell, 1943b) para reunir los rasgos de personalidad que estimó sinónimos.

Mediante análisis factorial de las respuestas de 13 grupos de adultos (N = 208) se identificaron 12 factores (A-L), rasgos primarios que podían explicar la conducta (Cattell, 1943b, 1943c, 1945a, 1945b). Más adelante y utilizando grandes muestras (Cattell, 1965) identificó 16 factores, 12 con nombres de letras (A-O) que coincidían con los hallados mediante datos L y otros 4, exclusivos de datos Q (Q1-Q4). Por último, elaboró test objetivos para medir los factores descubiertos (Cattell, 1955; Cattell, Knapp & Scheier, 1961; Cattell & Schroege, 1978), reconociendo 21 rasgos y afirmando que algunos correspondían con los encontrados utilizando datos L y Q. De esta forma llegó a probar que estaba midiendo dimensiones básicas de la personalidad, que serían verificadas por estudios longitudinales y transculturales posteriores.

En la siguiente tabla (Véase Tabla 3.4) se recogen los factores primarios, los extremos de los rasgos que se evalúan, así como las escalas del cuestionario 16 PF. Los 16 factores procedentes de datos L y Q son rasgos causales (explican la regularidad conductual), constitucionales (con base hereditaria), y relativamente estables a lo largo de la vida. Al ser rasgos obtenidos de la primera factorización de la matriz de correlación, son de primer orden, asociados a circunstancias externas determinadas, y pueden ser útiles a la hora de distinguir entre individuos o grupos (Cattell & Krug, 1967; Cattell & Nesselroade, 1967).

Tabla 3.4. Factores primarios, escalas y rasgos del 16 PF (Colodro, 2012)

Factor	Escala	Rasgos extremos
A	Afectividad (Afabilidad)	Reservado / Afectuoso
B	Inteligencia	Inteligencia baja / alta
C	Estabilidad emocional	Afectado emocionalmente / Estable
E	Dominancia	Sumiso / Dominante
F	Impulsividad	Sobrio / Entusiasta
G	Actitud ante normas (Conformidad)	Despreocupado / Escrupuloso
H	Atrevimiento	Cohibido / Atrevido
I	Sensibilidad emocional	Sensibilidad dura / blanda
L	Susplicacia (Vigilancia)	Confiante / Suspica
M	Imaginación	Práctico / Imaginativo
N	Astucia	Espontáneo/Calculador
O	Aprensión (Inseguridad)	Sereno / Apreensivo
Q1	Rebeldía (Radicalismo)	Conservador / Crítico
Q2	Autosuficiencia	Sociable / Autosuficiente
Q3	Autocontrol (Autodisciplina)	Menos integrado / más
Q4	Ansiedad potencial (Tensión)	Relajado / Tenso

Los factores primarios en combinación dan lugar a factores de segundo orden, que inicialmente fueron cuatro (Cattell, 1956): Ansiedad / Integración dinámica, Extraversión / Introversión, Constitución ciclotímica / esquizotímica y Éxito intacto / Frustración, representando dimensiones de la personalidad más amplias.

Más adelante, en la 4ª edición del 16 PF (Cattell, 1972), que valió como apoyo para la adaptación española (Cattell, 1975), los factores de segundo orden mostraban una estructura más cercana a las sostenidas y apoyadas por otros modelos de personalidad. En efecto, en la edición vigente (Conn & Rieke, 1994; Russell & Karol, 1994, 1995) los factores son cinco: Extraversión, Ansiedad, Dureza, Independencia y Autocontrol y están compuestos por las escalas que se indican en la Tabla 3.5.

Tabla 3.5. Factores secundarios del 16 PF de Cattell (Colodro, 2012)

Dimensión	Escalas	Factor
Extraversión-Introversión	A, F, H, N-, Q2-	QI
Ansiedad alta - baja	C-, L, Q, Q4	QII
Dureza mental - Receptividad	A-, I-, M, Q1-	QIII
Independencia - Acomodación	E, H, L, Q1	QIV
Autocontrol-Falta de control	F-, G, M-, Q3	QV

Desde su primera publicación en 1949, el 16 PF se ha ido actualizando periódicamente con revisiones hasta llegar a la 5ª que aparece en 1993 y es la vigente, actualizada en 2000. Consta de escalas bipolares que miden 16 factores de personalidad de primer orden y 5 factores de segundo orden obtenidos mediante análisis factorial (Cattell, Eber & Tatsuoka, 1970), que corresponden con los del modelo de personalidad más reconocido y admitido en la actualidad (McCrae & Costa, 1987).

En la adaptación española (Seisdedos, 1978) el análisis factorial corroboró cinco factores de segundo orden que demostraban el 59% de la varianza: Ansiedad, Extraversión, Socialización, Independencia y Subjetividad.

Desde que se publicó el Cuestionario 16 PF hace aproximadamente unos 65 años, ha sido y es uno de los más aplicados en el contexto laboral. El problema del falseamiento de las respuestas está controlado y las propiedades psicométricas son buenas. En su manual (Cattell, et al., 1970) aparece ya una amplia demostración de su aplicabilidad en la investigación, en el campo clínico y en el laboral. En el medio laboral (Barton & Cattell, 1972) se utilizó para predecir estilo de liderazgo, habilidades sociales, manejo del estrés, propensión a los accidentes o adaptación laboral. Recientemente ha sido utilizado en el ámbito militar español en un estudio sobre aptitud psicológica para el buceo (Colodro, 2012).

3.2.2.2. La Teoría de H. J. Eysenck.

Eysenck supo combinar en su investigación la tradición correlacional y la experimental. En un primer lugar, formularía su modelo descriptivo o taxonómico y después incluiría un modelo causal o explicativo.

A través de su modelo descriptivo plantea una estructura de la personalidad jerárquica y dimensional basada en los rasgos que la forman. El propone un modelo de tres dimensiones para describir la personalidad: el Neuroticismo (N), la Extraversión (E) y el Psicoticismo (P), conocido con el acrónimo PEN.

Con su modelo causal conecta las dimensiones descriptivas reconocidas con los procesos fisiológicos que esclarecen las diferencias conductuales entre las personas.

Eysenck, al igual que Cattell ambicionaba descubrir las dimensiones básicas de la personalidad, pero al contrario que este, se basó en la tradición que existía sobre el estudio de las diferencias individuales. Se fundamentó en la tipología hipocrático-galénica de los cuatro temperamentos y en su ulterior reajuste realizado por Kant y Wundt (Sanjuán, 2010, p. 167):

Melancólico (definido como sombrío, triste, apesadumbrado; equivaldría al introvertido y emocionalmente inestable, o alto en neuroticismo), colérico (violento, enojado; equivaldría al extrovertido y emocionalmente inestable, alto en neuroticismo), sanguíneo (esperanzado, optimista; equivaldría al extravertido y estable emocionalmente, bajo en neuroticismo) y flemático (calmado, reposado, lento; equivaldría a introvertido y estable emocionalmente, bajo en neuroticismo).

Wundt (1874) fue el primero que consideró las categorías independientes como dimensiones separadas, la mutable-inmutable (extravertido-introvertido de Eysenck) y la emotiva-no emotiva (neuroticismo en Eysenck). Otra aportación se la tiene que atribuir a

Gross (1909) que fue pionero en vincular la extraversión con una propiedad funcional del cerebro que se llamaba “función primaria y secundaria”. También influyó sobre el autor, la contribución de Heymans y Wiersma (1909) desde la tradición psiquiátrica, pioneros en la realización de estudios experimentales, cuantificación de las variables y utilización de métodos correlacionales hasta llegar a desarrollar un coeficiente de asociación. Otra influencia desde la psiquiatría se la debe a Jung (1921) con su popularización de los términos Extraversión – Introversión. De Spearman, primer autor que evidenció la existencia de la Extraversión y el Neuroticismo (“c” y “v” en su terminología), los definió y determinó de forma precisa, introduciendo el análisis factorial, sustituyendo las especulaciones por datos objetivos y cuantitativos. También recogió el influjo de la escuela rusa con sus experimentos fisiológicos en diferencias individuales, la influencia de Hull, con la inhibición reactiva y condicionada, así como el estudio de Duffy sobre el arousal como energización no específica del sistema nervioso central en respuesta a la estimulación.

En la Teoría de la personalidad de Eysenck, en rotundo desacuerdo a lo que argumentaba la psiquiatría tradicional, la normalidad y la anormalidad forman parte del mismo continuo, y las diferencias entre las personas serían solo de carácter cuantitativo.

El Modelo de Extraversión y Neuroticismo de Eysenck (1967) es una de las teorías más complejas, que diferencia tres dimensiones de la personalidad, factores vinculados con el comportamiento social: extraversión, neuroticismo y psicoticismo. Después añadirá inteligencia. Eysenck (1967, 1990, 1991) formuló un modelo jerárquico (Véase Tabla 3.6), con distintos niveles, de lo específico a lo general. El primer nivel son las respuestas específicas, conductas abiertas o cogniciones que pueden observarse en una ocasión y poder o no, ser características de la persona. El segundo nivel lo ocupan las respuestas habituales, aquellas específicas que se repiten en circunstancias semejantes. En el tercer nivel estarían los rasgos, basados en las correlaciones entre las respuestas habituales y observables, y en el cuarto nivel y más general, estarían los tipos, que surgen de las intercorrelaciones entre los rasgos.

El Modelo se concentra en los polos opuestos de las dos primeras dimensiones, obteniéndose de este modo 4 grupos de individuos: extravertidos-estables emocionalmente, extravertidos-inestables, introvertidos-estables e introvertidos-inestables. El origen de cómo sea cada individuo en relación a estas dimensiones es fisiológico. El sujeto alto en Neuroticismo, tendrá un Sistema Nervioso Autónomo (SNA) que se active ante cualquier

estímulo fácilmente. El estable emocionalmente tendrá un SNA poco lábil. El mayor nivel de excitación cortical y la susceptibilidad al condicionamiento dará como resultado mayor Introversión (Teoría del arousal / activación).

De esta teoría, que hoy en día tiene una gran consistencia (Ortiz-Tallo & Cardenal, 2004), surgieron el Inventario de Personalidad de Maudsley (Maudsley Personality Inventory, MPI), el Inventario de Personalidad de Eysenck (Eysenck Personality Inventory, EPI) y el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (Eysenck Personality Questionnaire, EPQ), que se han investigado de forma profusa, demostrando su validez.

Tabla 3.6. Estructura jerárquica de Extraversión, Neuroticismo y Psicoticismo (adaptado de Eysenck, 1990).

Nivel 3: RASGOS	Nivel 4: TIPOS
Tímido, taciturno, irracional, emocional, deprimido, ansioso, tenso, baja autoestima, sentimiento de culpabilidad	NEUROTICISMO
Sociable, asertivo, dominante, vital, activo, atrevido, brillante, buscador de sensaciones, despreocupado	EXTRAVERSIÓN
Egocéntrico, frío, impersonal, agresivo, antisocial, impulsivo, falta de empatía, creativo, mentalidad dura.	PSICOTICISMO

Aunque ha sido aplicado a numerosos ámbitos, desde la salud, a la conducta criminal, sus relaciones con la conducta laboral han sido poco investigadas, aunque se ha encontrado evidencia de su valor predictivo en el ámbito organizacional (Sanjuán, 2010).

3.2.2.3. El Modelo de los Cinco Grandes Factores de Personalidad.

A partir del trabajo de Cattell, Fiske (1949) fue el primero que obtuvo una estructura de cinco factores al realizar un análisis con datos obtenidos de distintas fuentes. Más adelante, Tupes y Cristal (1961) igualmente obtienen una estructura de cinco factores muy parecida a la actual utilizando también el análisis factorial, pero con muestras dife-

rentes y un mayor número de escalas que las que propuso Cattell. Norman (1963) replicó los resultados en una muestra distinta y obtuvo una taxonomía con cinco factores y con cuatro escalas de adjetivos bipolares. A medida que el modelo iba adquiriendo reconocimiento y certidumbre, en Japón (Bond, Nakazato & Shiraishi, 1975) y en Filipinas (Guthrie & Bennett, 1971), se realizaron estudios transculturales para su validación.

El “Modelo de los Cinco Grandes” ha conseguido una especial repercusión dentro de los modelos de los rasgos. Su larga historia ya ha sido examinada en España en múltiples revisiones (Expósito & Andrés-Pueyo, 1997; Sánchez Bernardos, 1992). Se considera uno de los modelos más importantes en el estudio de la personalidad en los últimos años, siendo el producto del resurgimiento anteriormente comentado del estudio factorial del léxico a partir de los años 80. De hecho, es el mismo Goldberg (1982) quien les da por primera vez el nombre de los “Cinco Grandes”.

La aportación de Costa y McCrae (1985) fue crucial para alcanzar una unificación teórica y una conceptualización de los rasgos como entidades descriptivas estables, internas, endógenas y determinadas de forma biológica (McCrae, Jang, Livesley, Riemann & Angleitner, 2001; Romero, 2002), y también explicativas de la personalidad y la conducta (Funder, 2001).

En este modelo convergen dos tradiciones de investigación, la lexicográfica y la factorialista (John & Srivastava, 1999; McCrae & John, 1992), considerando al lenguaje “una fuente fiable de datos relativos a las características que pueden definir y construir la personalidad humana” (Dolcet i Serra, 2006; p.152). No se parte de ninguna teoría previa, y es a partir del análisis factorial de los datos lingüísticos cuando se obtiene la definición de la estructura de la personalidad. En este caso, del análisis de los datos surgieron las cinco dimensiones.

Estos cinco conceptos no surgen en el mismo momento temporal, Wiggins (1968) identifica y define la Extraversión y el Neuroticismo y Costa y McCrae (1976, 1985) añaden la Apertura a la experiencia. De esta forma, en sus inicios, McCrae y Costa (1987) reconocen tres dimensiones que consideraron en la versión inicial del Cuestionario NEO, y tras varios intentos consiguieron evidenciar que cinco factores de personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad, evaluados con el

NEO-PI-R, podían representar la mayor parte de rasgos existentes de la personalidad (Costa & McCrae, 1992a, 1995; McCrae & Costa, 2004; McCrae & John, 1992).

Esta Teoría no se diferencia demasiado de la de Eysenck o Cattell. Eysenck (1992) reconoce la similitud en la Extraversión, el Neuroticismo sería la Estabilidad emocional y el Psicoticismo similar al polo opuesto de Conformidad. También en la última versión de los 16 factores se han incluido 5 dimensiones globales como hemos comentado.

En un primer estudio con tres grupos de sujetos que habían cumplimentado el cuestionario 16 PF de Cattell, los análisis factoriales de los datos hallaron 3 factores que explicaban el 41% de la varianza. El primero, semejante al Neuroticismo de Eysenck explicaba el 21% de la varianza, el segundo similar a la Extraversión de Eysenck, explicaba el 14% de la varianza y el tercero, al que llamaron Apertura a la experiencia explicaba el 6% de la varianza. Con estos resultados, y con otros de estudios realizados en la misma línea, crearon el Cuestionario NEO (acrónimo de las palabras inglesas Neuroticismo, Extraversión y Apertura) que constaba de 144 ítems, y evaluaba tres dimensiones que estaban compuestas por seis rasgos, que a su vez eran medidos por 8 ítems cada uno. Paralelo al desarrollo del modelo de los Cinco Grandes, numerosos trabajos fueron empleando este cuestionario, queriendo comprobar si estos factores obtenidos mediante valoraciones de adjetivos conexionaban con las tres dimensiones del cuestionario. Los resultados apuntaron que las evaluaciones dadas a los adjetivos se ajustaban a una estructura de cinco factores donde tres de ellos eran los propios del NEO, y de este modo decidieron construir un cuestionario que valorara las cinco dimensiones. Desarrollaron el NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness Personality Inventory; Costa & McCrae, 1985) con 181 ítems, e incluyeron las dimensiones de Afabilidad y Tesón. Más adelante (Costa & McCrae, 1992a) lo revisaron, e incluyeron las facetas de Amabilidad y Tesón, quedando el cuestionario formado por 241 elementos, el NEO-PI-R (Avia & Sánchez-Bernardos, 1997; Silva et al., 1994) que muestra diferentes afirmaciones y es el sujeto el que tiene que indicar su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 5 puntos. Cada dimensión se evalúa a través de seis facetas o rasgos (Véase Tabla 3.7) y pueden obtenerse las puntuaciones de las facetas o las totales de cada dimensión. Esta diferenciación de facetas evoca a los rasgos primarios de Cattell, subrayando el requisito de emplear tanto factores primarios como secundarios (Costa & McCrae, 1995, 1999).

Los principios que han guiado el desarrollo de estos instrumentos han sido (Sanjuán, 2010): una estructura jerárquica, bases en la literatura psicológica, construcción racional de las escalas, así como la aplicación de requisitos psicométricos.

Existen versiones abreviadas del instrumento, muy útiles en investigación, el NEO-FFI (Costa & McCrae, 1989), que es la primera versión abreviada que consta de 60 ítems, 12 por escala, y el NEO-FFI-R (McCrae & Costa, 2004) donde mantienen la estructura de 12 ítems por dimensión y el formato de respuesta tipo Likert con cinco alternativas, pero reemplaza 14 de los 60 ítems, pretendiendo dar solución con esta revisión a los problemas que se habían detectado en estudios transculturales y de validez (Dolcet i Serra, 2006)

Los conceptos medidos por el cuestionario, dimensiones o factores y facetas, se presentan a continuación (Dolcet i Serra, 2006; Sanjuán, 2010):

Factor I Extraversión (Extraversion: E). Se refiere a la cantidad y la intensidad de la interacción entre individuos, a la capacidad de disfrutar de las personas, la necesidad de estimulación y su nivel de actividad. Incluye la sociabilidad como uno de sus componentes.

Las personas con puntuaciones altas son: sociables, activas, optimistas, habladoras, asertivas, enérgicas, arriesgadas, despreocupadas, gustan de la excitación y la estimulación y son amantes de las diversiones. Les gustan los sitios con mucha gente, las bromas, el cambio y tienen muchas amistades.

Los sujetos con puntuaciones bajas son reservados socialmente, tímidos y tranquilos, previsores y desconfiados de los impulsos del momento. GUSTAN de un modo de vida ordenado sin diversiones ruidosas, mostrándose distantes excepto con los amigos íntimos.

Las facetas son las siguientes:

E1. Cordialidad: capacidad para establecer vínculos con otros.

E2. Gregarismo: preferencia por estar en compañía de otros.

E3. Asertividad: se refiere a la tendencia a dominar a los demás. Recoge desde la tendencia a la dominancia hasta la inclinación a evitar confrontaciones.

E4. Actividad: refleja la necesidad de estar ocupado. Se caracteriza por conductas motoras vigorosas.

E5. Búsqueda de emociones: Tendencia y/o búsqueda de estimulación y excitación.

E6. Emociones positivas: tendencia a experimentar y/o mostrar con frecuencia emociones positivas y optimismo.

Tabla 3.7. Facetas del NEO-PI-R para cada dimensión.

NEUROTICISMO	EXTRAVERSIÓN	APERTURA A LA EXPERIENCIA	AMABILIDAD	RESPONSABILIDAD
Ansiedad	Cordialidad	Fantasía	Confianza	Competencia
Agresión-Hostilidad	Gregarismo	Estética	Franqueza	Orden
Depresión	Asertividad	Sentimientos	Altruismo	Sentido del deber
Ansiedad social	Actividad	Acciones	Actitud conciliadora	Necesidad de logro
Impulsividad	Búsqueda de emociones	Ideas	Modestia	Autodisciplina
Vulnerabilidad al estrés	Emociones positivas	Valores	Sensibilidad a los demás	Deliberación

Factor II: Afabilidad, Amabilidad, Cordialidad (Agreeableness: A). Hace referencia también a las interacciones interpersonales, pero en su aspecto cualitativo.

Las personas con puntuaciones altas son: generosas, agradables y cordiales con los demás, confiadas, serviciales, indulgentes y sinceras, preocupadas por las necesidades y el bienestar del prójimo. Perciben e interpretan adecuadamente sus emociones y las de los demás, mostrándose empáticas. Este polo positivo se refiere a la docilidad más que a la capacidad de establecer relaciones interpersonales amistosas.

Los sujetos con bajas puntuaciones son: cínicos, suspicaces, vengativos, irritables, fríos, egocéntricos, escépticos y competitivos. No les preocupa lo que les pueda pasar a

los demás. No tienen escrúpulos y son capaces de manipular a los demás para conseguir lo que se propongan. Si es necesario, emplearán la violencia o establecerán relaciones hostiles ya que son incapaces de percibir el dolor que provocan.

Las facetas son las siguientes:

A1. Confianza: tendencia a considerar que los demás son honestos y con buenas intenciones.

A2. Franqueza: se refiere a la sinceridad, se trataría de individuos francos, sinceros e ingenuos.

A3. Altruismo: tendencia a preocuparse por los demás de forma activa, generosidad y consideración hacia los otros.

A4. Actitud conciliadora: tendencia a ser cooperativo y respetuoso en los conflictos interpersonales, sin rencor y perdonando las ofensas.

A5. Modestia: tendencia a pasar desapercibido y no alardear aunque no necesariamente se asocie con baja autoestima. Se trata de un aspecto del autoconcepto, y los que puntúan alto prefieren pasar desapercibidos.

A6. Sensibilidad a los demás: mide actitudes de simpatía y preocupación por los demás.

Factor III: Tesón, Responsabilidad (Conscientiousness: C). Esta dimensión tiene sus bases en el autocontrol, no solo de impulsos, sino también en planificación, organización y ejecución de tareas, por eso hace alusión al grado de organización, persistencia, control y motivación de los comportamientos dirigidos a objetivos. También se ha denominado “voluntad de logro” en tanto que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Asimismo, está asociado a escrupulosidad y puntualidad.

Las personas con altas puntuaciones son: concienzudas, voluntariosas, determinadas y con propósitos claros. Trabajadoras, puntuales, autodisciplinadas, dignas de confianza, escrupulosas, limpias, ordenadas, ambiciosas y perseverantes. Son personas ordenadas y reflexivas que antes de tomar una decisión le dan bastantes vueltas a las cosas y les gusta tener todo planificado. Son respetuosas con las normas sociales y con las obligaciones contraídas. Tienen un gran sentido del deber y saben controlar con éxito sus impulsos.

Los sujetos que obtienen bajas puntuaciones son perezosos, laxos, informales, descuidados en sus principios morales y poco dignos de confianza. Son personas poco responsables, irreflexivos e incapaces de organizarse y controlar sus impulsos, y no suelen respetar las obligaciones sociales ni personales.

Las facetas son las siguientes:

C1. Competencia: sentimientos de que se es capaz, eficaz, efectivo y resolutivo para tratar con los aspectos de la vida.

C2. Orden: tendencia al orden, la organización y la limpieza.

C3. Sentido del deber: tendencia a seguir estrictamente los principios éticos y las obligaciones morales.

C4. Necesidad de logro: nivel de aspiraciones elevado y tendencia a trabajar duro para conseguir su objetivo.

C5. Autodisciplina: capacidad para emprender tareas y llevarlas a cabo a pesar de la monotonía, el aburrimiento o cualquier distracción.

C6. Deliberación: tendencia a pensar cuidadosamente antes de actuar.

Factor IV: Neuroticismo (Neuroticism: N). Valora el ajuste emocional, identificando a aquellas personas vulnerables al sufrimiento psicológico que cuentan con estrategias desadaptativas de afrontamiento. Se relaciona con los afectos negativos como miedo, ansiedad, rabia, vergüenza, etc.

Las personas con puntuaciones altas suelen tener ideas irracionales y dificultades para hacer frente a situaciones estresantes. Se sienten preocupadas, nerviosas, ansiosas e inseguras y suelen ser hipocondríacas y emotivas. Esta hipersensibilidad emocional les hace difícil regresar a la normalidad tras experiencias emotivas fuertes. Suelen tener frecuentes cambios de humor y depresiones. Tienden a sufrir desórdenes psicosomáticos, mostrando reacciones muy extremas ante todo tipo de estimulación.

Los sujetos con bajas puntuaciones tienden a responder emocionalmente de forma controlada y proporcionada, mostrándose calmados, relajados, despreocupados y segu-

ros. Después de una elevación emocional pueden volver a su estado habitual rápidamente.

Las facetas son las siguientes:

N1. Ansiedad: tendencia a experimentar tensión, nerviosismo, preocupación y miedo.

N2. Hostilidad: tendencia a experimentar enfado, irritación y frustración.

N3. Depresión: tendencia a experimentar tristeza, desesperanza, soledad y culpa.

N4. Ansiedad social: tendencia a sentir vergüenza, ridículo o inferioridad.

N5. Impulsividad: incapacidad de controlar los impulsos y necesidades.

N6. Vulnerabilidad: incapacidad para afrontar y controlar las situaciones estresantes, así como tendencia a la dependencia en situaciones interpretadas de emergencia.

Factor V: Apertura mental, Apertura a la experiencia (Openness to experience: O). Representa la receptividad a experiencias nuevas. Es la dimensión de los cinco factores que más confusiones y desacuerdos ha originado.

Las personas que obtienen altas puntuaciones son: originales e imaginativos, con muchos intereses, curiosos con el medio interno y externo, con vidas más ricas, creativos, interesados por nuevas ideas y por valores no convencionales, imaginativos liberales y tolerantes. Tienden a la fantasía y a tener emociones y pensamientos “no ortodoxos”. Sienten pasión por las manifestaciones artísticas y les encanta probar nuevas cosas y viajar.

Los individuos con puntuaciones bajas son convencionales en su conducta y apariencia, realistas y con pocos intereses. Prefieren lo familiar a lo novedoso y son política y socialmente conservadores. Tienen una tendencia a seguir los caminos ya marcados y suelen ser más religiosos. No ven bien aquellas ideas que pudieran provocar cambios profundos ni radicales y tienen dificultades para descubrir nuevas vías de solución de problemas.

Las facetas son las siguientes:

O1. Fantasía: tendencia a tener una fantasía muy activa, puntúan bajo las personas que prefieren ocuparse de lo que tienen entre manos.

O2. Estética: apreciación por el arte y la belleza.

O3. Sentimientos: implica la receptividad a los propios sentimientos y emociones, que se valoran como importantes para la vida.

O4. Acciones: tendencia e interés por cambiar de actividades, por ir a sitios nuevos, comer cosas inusuales.

O5. Ideas: intereses intelectuales y apertura a nuevas ideas. Apertura de mente a cosas nuevas o ideas poco convencionales y disfrute de argumentos filosóficos.

O6. Valores: disposición a reexaminar los valores sociales, políticos y religiosos.

Aunque no hay un consenso sobre los nombres utilizados para designar estos factores, y Costa y McCrae (1985) los describieron como Neuroticismo, Extraversión, Apertura a la experiencia, Amabilidad y Responsabilidad, conocidos con el acrónimo de OCEAN en lengua inglesa (Openess, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness y Neuroticism) y CREAN en lengua castellana (Cordialidad, Responsabilidad, Extroversión, Apertura y Neuroticismo), los más usados son: Extraversión (sociabilidad o energía), Conformidad (afabilidad), Consciencia (escrupulosidad o tesón), Estabilidad emocional (ajuste) y Apertura a la experiencia.

En Europa también se ha desarrollado un cuestionario que se integra en el mismo modelo, el Cuestionario de los Cinco Grandes (BFQ, Big Five Questionnaire; Caprara, Barbaranelli & Borgogni, 1995; Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini, 1993) y en España ha sido adaptado por Bermúdez (1995). Consta de 132 elementos, y evalúa cinco dimensiones con dos subdimensiones cada una (Véase Tabla 3.8), además de una escala de distorsión con la que se examina la propensión a dar una imagen falseada de uno mismo.

Se ha confirmado que estos cinco rasgos son consistentes en diversas muestras y con distintas formas de evaluación (McCrae & Costa, 1987; Ostendorf & Angleitner, 1992), y variados métodos de análisis factorial (Borkenau & Ostendorf, 1990; McCrae, Zonderman, Costa, Bond & Paunonen, 1996). Asimismo, se ha constatado su robustez en distintas lenguas (John, Nauman & Soto, 2008; McCrae et al., 1999) y en diversas culturas (McCrae & Costa, 1997; McCrae & Terraciano, 2006; McCrae et al., 2005). Estos rasgos se suponen independientes (Saucier, 2002) y con una distribución normal,

además de poseer consistencia temporal (Hampson & Goldberg, 2006; McCrae & Costa, 1994, 1997; Terraciano, Costa & McCrae, 2006).

Tabla 3.8. Dimensiones y subdimensiones del BFQ

ENERGÍA	AFABILIDAD	TESÓN	ESTABILIDAD EMOCIONAL	APERTURA MENTAL
Dinamismo	Empatía	Escrupulosidad	Control de emociones	Apertura a la cultura
Dominancia	Amabilidad	Perseverancia	Control de impulsos	Apertura a la experiencia

Existe evidencia que relaciona los rasgos de personalidad con criterios de importancia en el ámbito personal, interpersonal y social o institucional en aplicaciones clínicas y educativas, así como su influencia en la calidad de las relaciones interpersonales (Avia, Sánchez-Bernardos, Sanz, Carrillo & Rojo, 1998; Carrillo, Rojo, Sánchez-Bernardos & Avia, 2001; Eisenberg, Fabes, Guthrie & Reiser, 2000; Karney & Bradbury, 1995), en la calidad de vida personal y de la salud, y su repercusión en aspectos físicos y psicológicos (Ozer & Benet-Martínez, 2006; Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi & Goldberg, 2007; Widiger & Trull, 2007), y en actitudes y consecuencias sociales (elección y éxito profesional, actitudes políticas y de compromiso comunitario): Barrick & Mount, 1991; Caspi, Roberts & Shiner, 2005; Hopwood et al., 2009; Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999; Judge & Kammeyer-Mueller, 2007; Morey et al., 2009). Los rasgos de personalidad y las consecuencias sociales asociadas a la elección y rendimiento ocupacional pueden observarse en la Tabla 3.9.

La influencia del modelo se amplía a la Psicología aplicada en seguridad vial o en el ámbito jurídico y militar, donde algunas veces es acogida para fines de clasificación y selección de personal (Callister, King, Retzlaff & Marsh, 1997; Helton & Street, 1992; Helton, Street & Nontasak, 1993; Pedersen, Allan, Laue, Johnson & Siem, 1992; Vickers, 1995), de hecho, se ha considerado la teoría más usada en el ámbito laboral (Hough & Ones, 2001).

Por último, este modelo se constituye como el más reconocido y admitido para clasificar los rasgos de personalidad (John, Nauman & Soto, 2008), sin que esto no advierta algunas críticas, como las de Block (1995) y Pervin (1994); y discrepancias en relación a

su verificación estructural (Hough, 1997; McAdams, 1992; Paunonen & Jackson, 2000; Pervin, 1994), realizándose comprobaciones periódicas (Saucier & Goldberg, 2002).

Tabla 3.9. Rasgos de personalidad y consecuencias (modificado de Colodro, 2012)

Consecuencias sociales	
Rasgos de personalidad	Elección y rendimiento ocupacional
Extraversión	Interés social, implicación
Amabilidad	Interés social, éxito extrínseco (-)
Responsabilidad	Éxito
Neuroticismo	Satisfacción (-); Éxito (-).
Apertura	Interés científico, artístico y éxito.

Nota. (-) indica una relación negativa entre rasgo y criterio.

3.2.2.4. El Modelo de Seis Factores de Personalidad HEXACO.

Aunque el modelo de los Cinco Grandes es el más admitido y utilizado para el estudio de la personalidad normal como acabamos de comentar, posteriormente se propuso el denominado HEXACO (Ashton & Lee, 2001), un nuevo modelo teórico, basado en el trabajo de Costa y McCrae, y Goldberg, que plantea la estructura de seis dimensiones para explicar la personalidad normal. Las iniciales en inglés de los seis dominios le dan su nombre (Ashton & Lee, 2001, 2008; Lee & Ashton, 2004): Honestidad-Humildad (Honesty-Humility), Emocionalidad (Emotionality), Extraversión (eXtraversion), Cordialidad (Agreeableness), Escrupulosidad (Conscientiousness) y Apertura a la experiencia (Openness to experience). Cada factor se compone de rasgos con características indicativas de niveles altos y bajos del factor. Las cuatro facetas dentro de cada factor son las siguientes:

- Honestidad Humildad: sinceridad, justicia, prevención de la codicia, y modestia.
- Emotividad: temor, ansiedad, dependencia y sentimentalismo.
- Extraversión: autoestima social, audacia social, sociabilidad y viveza.
- Amabilidad: capacidad de perdón, mansedumbre, flexibilidad y paciencia.
- Conciencia: organización, diligencia, perfeccionismo y prudencia

- Apertura a la Experiencia: apreciación estética, curiosidad, creatividad y no convencionalidad.

La aportación más importante a los modelos de 3 (Eysenck & Eysenck, 1975) y 5 factores (Costa & McCrae, 1992a) es la incorporación de la dimensión Honestidad-Humildad. Los estudios efectuados en distintos contextos e idiomas secundan esta estructura (Ashton et al., 2006; Ashton, Lee, Marcus & De Vries, 2007; Lee & Ashton, 2008; Szarota, Ashton & Lee, 2007).

Es importante destacar como nos indica Zapata (2011) que:

El concepto de integridad no es sinónimo de honestidad, aunque ambos conceptos se encuentren estrechamente relacionados. Podemos decir que el término honestidad se adhiere a una conducta sincera, la cual se manifiesta en forma de hablar con veracidad. Por otra parte, el concepto de integridad se refiere al sustento firme de un código moral, se adhiere al mantenimiento inflexible de los valores de un individuo. Dicho de otro modo, la honestidad es indicar la verdad, mientras que la integridad es mantenerse firme a las creencias. La honestidad es parte de ser una persona íntegra, sin embargo la integridad no necesariamente forma parte de la honestidad (p. 52).

Los autores han confeccionado un instrumento de autoinforme, el HEXACO Personality Inventory (HEXACO-PI), para la evaluación de las seis dimensiones, cada una de las cuales evalúa a su vez cuatro facetas, más una independiente, denominada Altruismo. Otra innovación, es que este cuestionario, con variaciones mínimas, puede ser respondido por un observador externo que conozca al evaluado (Roncero, Fornés, García-Soriano & Belloch, 2014). La última versión, el HEXACO-PI-Revised (Lee & Ashton, 2006) incluye versiones de 200, 100 y 60 ítems, siendo estas dos últimas (las más breves) aquellas que han generado mayor número de investigaciones en distintas culturas e idiomas (español, francés, holandés, coreano) y han presentado convenientes propiedades psicométricas (Ashton & Lee, 2009a; Boies, Yoo, Ebacher, Lee & Ashton, 2004;

De Vries, Lee & Ashton, 2008; Roncero, Fornés & Belloch, 2013). En la página web de los autores (www.hexaco.org) podemos encontrar ambas versiones auto y hetero informadas.

3.2.3. Validez predictiva de la personalidad en el ámbito laboral

Desde 1920 se vienen aplicando en Psicología industrial medidas de personalidad con la creencia de la influencia que tienen los rasgos en la conducta y el rendimiento de los trabajadores. Uno de los primeros estudios para demostrar la predicción del rendimiento a través de variables de personalidad fue el de Ellis y Conrad (1948) utilizando inventarios civiles y militares y comparando su validez. Más adelante, Tupes y Kaplan (1961) realizaron estudios con la Fuerza Aérea Norteamericana y encontraron correlaciones elevadas. Pero poco después, en 1965, Guion y Gottier aconsejaron no utilizar medidas de personalidad en la selección, ya que ellos concluyeron en sus estudios, que la validez que habían encontrado era muy pequeña, e incluso podría ser producto del azar. Curiosamente en 1973, Guiselle (como se citó en Kamp & Hough, 1988) en un estudio donde clasificó los predictores y los criterios, concluyó que la personalidad llegaba a predecir incluso mejor que la inteligencia ($r = .24$ / $r = .21$) el rendimiento laboral. No obstante, se continuaba afirmando hasta finales de los años 80 que la influencia de la personalidad en los comportamientos laborales era muy limitada (Davis-Blake & Pfeffer, 1989), y se quiso demostrar esta limitación a través de un estudio de metaanálisis. Los autores se basaron en datos de artículos recopilados en un período de 20 años (Schmitt, Gooding, Noe & Kirsch, 1984), y encontraron una correlación entre distintos criterios de rendimiento y ocupaciones laborales similar a la obtenida por Guion y Gottier en 1965 ($r = .15$).

Fue a finales del siglo XX cuando se produjo, en el estudio de esta relación entre personalidad y comportamiento laboral, un progreso teórico debido fundamentalmente a la unificación de modelos (categorizando las medidas de personalidad en el Modelo de los Cinco Factores o en otra taxonomía alternativa), y también un perfeccionamiento metodológico, organizando los predictores y los criterios, y mejorando las pruebas psicológicas y las técnicas de metaanálisis. House, Shane y Herold en 1996, replicaron el trabajo de 1989 de Davis-Blake y Pfeffer, defendiendo la utilidad de los rasgos de per-

sonalidad como predictores laborales, a la cual y en el mismo año, Davis-Blake y Pfeffer (1996) realizaron una contrarréplica.

En los años 90, tres estudios clásicos ya calcularon la validez y utilizaron el metaanálisis con las medidas de personalidad clasificadas en los Cinco Factores o en otras categorías alternativas.

Desde una aproximación exploratoria, Barrick y Mount en 1991 analizaron 117 estudios que se habían realizado entre 1952 y 1988, y mediante metaanálisis obtuvieron una correlación corregida global entre personalidad y rendimiento laboral de $p=.11$. Los resultados arrojaron, que dentro de la validez operativa de la personalidad (Véase Tabla 3.10), la Responsabilidad era un predictor válido en las ocupaciones y en los criterios de rendimiento y formación laboral estudiados, convirtiéndose este estudio en el artículo de psicología más citado en la última década del siglo XX (Colodro, 2012).

Mediante metodología confirmatoria y ese mismo año, Tett, Jackson y Rothstein (1991) determinaron la validez predictiva de la personalidad en el ámbito laboral. Utilizaron muestras más pequeñas e incluyeron variables como el ámbito civil y militar, la antigüedad, o la relación con la empresa, diferenciando aquellos estudios que usaban medidas de personalidad fundamentadas en las tareas de los que no lo hacían (criterios objetivos y subjetivos). Obtuvieron una correlación corregida global entre personalidad y rendimiento laboral de $p=.24$, encontrando índices de validez relevantes en todos los factores, y una mayor capacidad predictiva en tareas militares ($p=.30$) que en civiles ($p=.20$).

Hough (1992) como consecuencia del primer metaanálisis sobre la validez de la personalidad, dentro del Proyecto A. del Ejército norteamericano y tras una exhaustiva revisión bibliográfica (Hough, 1988) utilizó una taxonomía de nueve factores para investigar mediante metaanálisis las relaciones con criterios del medio castrense. Las correlaciones obtenidas (Véase Tabla 3.11), demostraron que sí se podía predecir el rendimiento general (éxito laboral), así como otros criterios militares tales como: el éxito en el entrenamiento y en la educación, las conductas irresponsables, el rendimiento laboral (entendido como dominio del trabajo), el trabajo en equipo, la capacidad de esfuerzo y la eficacia en el combate.

Schneider y Hough (1995) comprobaron que la clasificación de las variables de personalidad era importante a la hora de establecer de forma cuantitativa la relación entre los criterios de rendimiento y los rasgos de personalidad, y que estos eran predictores moderados de distintos criterios de conducta y de rendimiento en el Ejército.

Tabla 3.10. Validez operativa de la personalidad (adaptado de Barrick y Mount, 1991)

Dimensiones de personalidad					
	Responsabilidad	Estabilidad emocional	Amabilidad	Extraversión	Apertura al exterior
Ocupación					
Policía	.22	.09	.00	.10	.10
Trabajos técnicos	.21	.01	.01	.12	.06
Directivos	.22	.18	.08	.08	.10
Profesionales	.20	-.09	-.08	-.13	.02
Ventas	.23	.15	-.02	.07	.00
Criterio					
Formación laboral	.23	.07	.10	.26	.25
Rendimiento	.23	.07	.06	.10	-.03

Aún sin existir unanimidad entre investigadores sobre el modelo de personalidad a utilizar como soporte teórico e incluso la mayor o menor utilidad como predictores del rendimiento y la conducta laborales con dimensiones globales o factores específicos, los estudios norteamericanos concluyeron que la Estabilidad emocional y la Responsabilidad eran predictores válidos en la gran mayoría de criterios de rendimiento y ocupaciones laborales, mientras que la Amabilidad y la Apertura al exterior eran relevantes solo en algunas ocasiones (por ejemplo, la Apertura predecía de forma adecuada el éxito en la formación).

Tabla 3.11. Criterios de rendimiento militar y constructos de personalidad (Hough, 1992)

Dimensiones de personalidad					
	Afiliación	Potencia	Logro	Confiabilidad	Ajuste
Criterios					
Rendimiento laboral	.00	.10	.15	.08	.09
Éxito en entrenamiento		.07	.21	.11	.12
Éxito educativo	.01	.12	.29	.12	.20
Éxito laboral	.02	.09	.19	.07	.11
Trabajo en Equipo		.08	.14	.17	.13
Capacidad de esfuerzo	.00	.17	.21	.14	.16
Eficacia en combate	-.02	.08	.13	.08	.19
Conducta irresponsable	.01	-.06	-.19	-.24	-.15

Tabla 3.11. (Continuación)

Dimensiones de personalidad				
	Amabilidad	Intelectualidad	Individualidad	Locus control
Criterios				
Rendimiento laboral	.05	.01	.08	.11
Éxito en entrenamiento	.08	.02	.03	.28
Éxito educativo	.01	.13	-.02	.32
Éxito laboral	.04	.01	.05	.19
Trabajo en Equipo	.17	.11	.06	
Capacidad de esfuerzo	.15	.11	-.03	.13
Eficacia en combate	-.04	-.07	-.07	
Conducta irresponsable	-.08	-.15	.00	-.12

Salgado (1997) analizó 36 estudios de la Comunidad Europea y confirmó los resultados de los estudios con datos americanos como se observa en la Tabla 3.12, añadiendo también validez a la Amabilidad en el aprovechamiento en la formación. Un año más tarde, este mismo autor (Salgado, 1998) confirmó estos resultados con muestras mayores de civiles y militares.

Tabla 3.12. Personalidad y Rendimiento: Criterios globales (Salgado, 1997, 1998).

Criterios	Rendimiento laboral			Rendimiento			Formación		
	N	K	ρ	N	K	ρ	N	K	ρ
Responsabilidad	4985	35	.23	2241	18	.26	324	3	.39
Estabilidad emocional	6383	49	.23	2779	22	.18	470	6	.27
Extraversión	6098	45	.15	2779	22	.14	383	4	.03
Apertura al exterior	4385	28	.09	1629	11	.02	477	4	.26
Amabilidad	5174	37	.02	2574	19	-.02	415	5	.31

A partir de los trabajos realizados en el proyecto A. del Ejército norteamericano (Campbell, 1987, 1989; Campbell & Zook, 1991; Campbell, Russell & Knapp, 1994; Hough, 1988) se consiguieron mayores argumentos para aceptar la utilidad de la validez predictiva en el ámbito laboral. Se produjo un avance en la delimitación de los criterios de rendimiento y conducta, pasándose de criterios de rendimiento global a criterios específicos (por ejemplo, disciplina, trabajo en equipo, comunicación, etc.), incluyendo el rendimiento adaptativo en contextos inciertos y cambiantes. Y de este modo, la taxonomía de los criterios aportó a los estudios sobre la validez predictiva de la personalidad, datos más precisos (Arvey & Murphy, 1998).

Los resultados de estos trabajos clásicos de los años 90, produjeron un progresivo aumento del interés sobre los rasgos de personalidad y su evaluación, materializándose en un crecimiento de las publicaciones científicas en forma de artículos en las revistas *Personnel Psychology* y *Journal of Applied Psychology*, y de las comunicaciones sobre

predicción del rendimiento y selección de personal (Véase Figura 3.2) en la Society for Industrial and Organizational Psychology (Morgeson, 2007a).

A comienzos del S.XXI se pretende obtener una visión científica de la utilidad de la personalidad. A esta ampliación de criterios y dimensiones del rendimiento laboral comentada anteriormente, se une una delimitación de pruebas psicológicas utilizadas, así como la realización de metaanálisis de segundo orden para reducir amenazas a la validez de constructo. Son principalmente dos estudios los que resumen estas aproximaciones generales, el de Hurtz y Donovan en el año 2000 y el de Barrick, Mount y Judge en 2001.

Hurtz y Donovan (2000) amplían el criterio al rendimiento contextual (diferenciando en el sentido de Motowidlo, Borman & Schmit, 1997; rendimiento en la tarea y rendimiento contextual), y revisan 26 estudios basando su análisis en el modelo de los Cinco Factores de personalidad, encontrando, índices de validez bajos y moderados. Con respecto al rendimiento laboral, Responsabilidad y Estabilidad emocional presentan de forma general los valores más predictivos, y en la eficiencia en la formación, y con valores más reducidos, aparecen Amabilidad y Extroversión. Con respecto al rendimiento contextual (Véase Tabla 3.13), la Amabilidad se relaciona con la facilitación interpersonal, y Responsabilidad y Estabilidad emocional son las que mayor capacidad predictiva presentan aunque con menores valores que en el rendimiento global.

Barrick et al. (2001) con una compilación de datos de los últimos 11 metaanálisis revisados hasta el año anterior al estudio, realizaron un metaanálisis de segundo orden y confirmaron que solo la Responsabilidad era un predictor válido en todas las ocupaciones y criterios de rendimiento en el trabajo. La mayor validez en el éxito en la formación la daba Responsabilidad, a la que se le sumaban Apertura y Extraversión. La Estabilidad emocional resultó ser también válida, pero no en todos los criterios ni ocupaciones, y el resto de dimensiones solo predecían el éxito en algunos criterios de rendimiento y ocupaciones específicas.



Figura 3.2. Evolución del número de publicaciones (modificado de Morgeson et al., 2007a).

A continuación se resumen, de los artículos incluidos, algunas conclusiones importantes acerca de la utilidad de las diferencias individuales:

Hogan (2005) concluyó con respecto al debate de las medidas de personalidad para predecir el rendimiento ocupacional lo siguiente:

1. Cuando la investigación se hace correctamente, las correlaciones entre las dimensiones de personalidad y los criterios de rendimiento laboral que son relevantes para esa dimensión, son confiables por encima de .30 y las correlaciones múltiples se acercan a .50.
2. La personalidad predice el desempeño casi tan bien como las medidas de capacidad cognitiva.
3. Las medidas de personalidad no discriminan entre negros y blancos, ni entre hombres y mujeres.
4. Existe una conceptualización sólida para describir estos hallazgos.

En resumen, según este autor, las medidas de personalidad bien construidas, son una herramienta indispensable para los psicólogos aplicados y él plantea la siguiente pregunta: ¿Si no se utilizan medidas de personalidad, cuál sería la alternativa?

Barrick y Mount (2005) sostienen que la personalidad desempeña un papel importante al relacionarla con resultados de rendimiento y que tiene el apoyo de la opinión positiva de los directivos sobre su empleo en el ámbito organizacional. Añaden la importancia

de tener en cuenta las variables situacionales y otros factores mediacionales, así como la inclusión de evaluaciones externas como sustitutos de los autoinformes.

Tabla 3.13. Rendimiento contextual (Hurtz & Donovan, 2000)

	Ejecución	Dedicación	Facilitación
Validez	de tareas	laboral	interpersonal
Responsabilidad	.16	.20	.18
Estabilidad emocional	.14	.14	.17
Amabilidad	.08	.10	.20
Extraversión	.07	.05	.11
Apertura a la experiencia	-.01	.01	.05

Ones, Viswesvaran y Dilchert (2005) apoyan la validez de la personalidad en la predicción de la conducta y rendimiento laborales justificándose de forma teórica y empírica. Afirman que aunque la validez de los cinco grandes en conjunto es un respetable $\rho=.28$, los valores de la validez operativa en dimensiones aisladas y combinadas fluctúa entre $\rho=.30$ y $\rho=.40$ (combinando por un lado Estabilidad emocional, Amabilidad y Responsabilidad, por ejemplo en las pruebas de integridad (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993) y Extraversión y Apertura al exterior, por otro), pudiéndose incrementar estos valores en criterios de satisfacción laboral o liderazgo hasta $\rho=.50$.

Hough y Oswald (2005) afirman que vinculando congruentemente los criterios de rendimiento apropiados con los test de personalidad, se puede confiar en la utilización de medidas de personalidad en el ámbito laboral.

Murphy y Dzieweczynski (2005) como posición pesimista con respecto a la utilidad de las medidas de personalidad en un contexto de trabajo, continúan sustentando la posición de Guion y Gotier (1965) aduciendo principalmente a la falta de una teoría que demuestre el vínculo entre personalidad y rendimiento.

Rothstein y Goffin en 2006, destacan nuevos temas de interés sobre la validez de la personalidad. Uno de ellos, refleja la discrepancia entre las posturas teóricas de Eysenck (partidario de las dimensiones) y Cattell (prosélito de los factores primarios) a la hora de predecir el rendimiento, empleando dimensiones generales o factores específi-

cos de personalidad. El consenso entre autores afirma que la elección, podría estar en función del entorno laboral o del propósito del estudio (Colodro, 2012). Aun así, ambos niveles son predictores válidos del rendimiento (Ashton, 1998; Ashton & Lee, 2009b; Dudley et al., 2006; Ones & Viswesvaran, 1996; Paunonen, 1998; Paunonen & Ashton, 2001; Paunonen & Jackson, 2000; Paunonen, Rothstein & Jackson, 1999; Tett, Steele & Beauregard, 2003); e incluso complementarios (Eysenck, 1992). No obstante, algunos autores (Borman, White, Pulakos & Oppler, 1991; Campbell & Zook, 1991; Mount & Barrick, 1995) defienden la creencia de que cuando el criterio es específico, los rasgos específicos pueden predecir de forma más apropiada.

Otro tema de interés, es la posibilidad de predicción del rendimiento laboral con criterios de rendimiento global, y también de la conducta laboral con criterios conductuales, tales como: rendimiento contextual, conducta contraproduktiva, o propensión al accidente.

Un tercer tema, sería la validez incremental de la personalidad sobre otros predictores, llegando incluso a enfatizar “la validez incremental de las medidas de personalidad sobre las medidas cognitivas como predictores de éxito ocupacional” (Goldberg 1993, como se citó en Luengo; 1997, p. 52). Aunque hay trabajos como el de Sackett, Gruys y Ellingson (1998) o el de Mount, Barrick y Strauss (1999) que apuntan, en relación con el rendimiento laboral, que la personalidad no aporta nada a la validez predictiva de la capacidad mental, otros autores como Schmidt y Hunter (1998) y Salgado (1998) utilizando criterios de rendimiento de muestras civiles y militares, confirman en sus revisiones, resultados que sostienen la validez incremental de las variables de personalidad en muestras norteamericanas (Véase Tabla 3.14) y europeas, como se resume en la Tabla 3.15.

De este modo, y aunque se reconoce que la capacidad intelectual es actualmente el mejor predictor del rendimiento laboral, la integración de medidas de personalidad sí lograría aportar validez incremental (en la acepción precisada por Hunsley & Meyer, 2003) y un beneficio superior a la hora de predecir diferentes criterios vinculados con el rendimiento laboral. Concretamente, Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) y Ng, Eby, Sorensen y Feldman (2005), corroboran la validez y la contribución diferenciada de los rasgos de personalidad en lo que concierne a criterios del éxito profesional, como el

suelo o el estatus social (criterios objetivos y externos) o la satisfacción laboral (subjetivo e interno).

Tabla 3.14. Validez incremental de la personalidad (Schmidt & Hunter, 1998).

Criterio/Rasgo	Validez	Validez incremental	R múltiple	% aumento Validez
Formación				
Responsabilidad	.30	.09	.65	16
Integridad	.38	.11	.67	20
Habilidad mental general	.56		.05	
Rendimiento				
Responsabilidad	.31	.09	.60	18
Integridad	.41	.14	.65	27
Habilidad mental general	.51		.00	

Nota. Validez = correlación ponderada (r)

En cuanto a la predicción del rendimiento militar, informes del Proyecto A. norteamericano (Campbell & Zook, 1991; McHenry, Hough, Toquam, Hanson & Ashworth, 1990) utilizando criterios de rendimiento militares (trabajo en equipo, condición física, espíritu militar, etc.) corroboran que las variables de personalidad (principalmente Responsabilidad y Estabilidad emocional, y facetas de estas como perseverancia o planificación) agregan validez a la capacidad intelectual a la hora de predecir el rendimiento militar (Borman, White, Pulakos & Oppler, 1991).

En muestras europeas, utilizando el criterio de rendimiento laboral, Responsabilidad y Estabilidad emocional añadían desde el punto de vista práctico un aumento por igual del 10 al 11% a la validez de las medidas de inteligencia general. Pero la correlación encontrada entre Estabilidad emocional e Inteligencia general de $r = -.5$, nos hace destacar la importancia de esta dimensión en el ámbito castrense con un importante porcentaje de aumento de la validez (Colodro, 2012).

Tabla 3.15. Validez incremental de la personalidad en estudios europeos (Salgado, 1998).

Rasgo/Ámbito	Validez		R	% aumento
	Validez	incremental	múltiple	Validez
Estabilidad emocional	.23	.05	.50	10
Responsabilidad	.23	.05	.50	11
Inteligencia general	.45			
Estudios militares				
Estabilidad emocional	.45	.17	.62	38
Estudios civiles				
Estabilidad emocional	.19	.03	.48	7
Responsabilidad	.24	.06	.51	12

Nota. Validez = correlación ponderada (r) en IG y validez a nivel de constructo (p) en el resto.

Sin olvidar que no son los únicos predictores útiles (Borman, Hanson & Hedge, 1997; Robertson & Smith, 2001), se puede deducir que las diferencias individuales en características de personalidad (especialmente Responsabilidad, Estabilidad Emocional y Amabilidad) e inteligencia (predictor más potente en la actualidad), pueden emplearse de forma conjunta (Salgado & Moscoso, 2008) para predecir el rendimiento en el trabajo e incluso el aprovechamiento en la formación como se muestra en la Tabla 3.16.

Debido a que algunos autores tienen dudas (Morgeson et al., 2007a, 2007b; Murphy & Dziewieczynski, 2005) sobre la utilidad práctica de la evaluación de la personalidad en el ámbito laboral, debido a sus valores escasos (la validez de Responsabilidad al predecir el rendimiento laboral es de $p=.23$ y la validez media de las cinco dimensiones de personalidad es de $p=.13$; Barrick, Mount & Judge, 2001), aunque significativos estadísticamente, se han ofrecido alternativas complementarias que confirman la validez de los rasgos de personalidad, entre las que podemos citar tres principales:

1. Según Ones, Viswesvaran y Dilchert (2005) emplear los valores de correlación múltiple entre personalidad y criterios laborales.

2. Efectuar metaanálisis cuando se relacionen los rasgos de personalidad con criterios específicos de rendimiento obtenidos del análisis de las tareas (Hogan & Holland, 2003)
3. Realizar metaanálisis de tipo confirmatorio en vez de exploratorio (Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999).

Tabla 3.16. Validez incremental de personalidad en rendimiento (Salgado & Moscoso, 2008)

	Validez	Validez	Fiabilidad
Predictor/ Rendimiento laboral	operativa	añadida con IG	
Estabilidad emocional	.20	.72	.85
Responsabilidad	.30	.77	.80
Amabilidad	.17	.73	.79
Capacidad Cognitiva General	.71		.83

Nota. Validez = validez corregida por fiabilidad del criterio y restricción indirecta en el predictor.

Por último, y no por ello menos importante, estaría el tema de la distorsión motivacional en el empleo de pruebas de personalidad. Los riesgos de falseamiento de respuestas o distorsión de las mismas por deseabilidad social (Birkeland, Manson, Kisamore, Brannick & Smith, 2006,) con sus respectivas controversias (Morgeson et al., 2007a, 2007b; Ones, Dilchert, Viswesvaran & Judge, 2007; Tett & Christiansen, 2007), se han vencido principalmente por estas cuatro actuaciones:

1. Al verificar que estas tendencias de respuesta tienen una pobre incidencia en la validez de los rasgos de personalidad (Hogan, Barrett & Hogan, 2007; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp & McCloy, 1990; Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996; Salgado, 2005; Schmitt & Oswald, 2006).
2. Al habilitar fórmulas para controlar estas tendencias de respuesta (Hough, 1997; Viswesvaran & Ones, 1999).
3. Al probar que el falseamiento no se relaciona con las dimensiones de personalidad (Viswesvaran & Ones, 1999).
4. Al servirse de la deseabilidad social como una variable predictora más (Sandal, Musson, Helmreich & Gravda, 2005).

No podemos asentir, por distintas razones, como el tamaño del efecto (Cohen, 1992), o la amplitud de criterios utilizados, que los resultados numéricos en los diversos trabajos examinados, relativos a la validez de la personalidad para pronosticar las conductas en el trabajo y el rendimiento laboral, sean definitivos ni uniformes, pero podemos extraer algunas conclusiones generales, entre las que destacamos las siguientes (Colodro, 2012):

- Las dimensiones de personalidad son predictoras de otros criterios de interés laboral como el liderazgo o la satisfacción. Se ha demostrado que Responsabilidad, Estabilidad emocional, Extraversión y Amabilidad pueden predecir la satisfacción en el trabajo.
- Tanto el rendimiento como las conductas contraproductivas, pueden ser predichas con una validez adecuada por las dimensiones de Responsabilidad, Estabilidad emocional y Amabilidad.
- Los factores de personalidad varían su validez en función de criterios globales, específicos y trabajos concretos. Por ejemplo, la Estabilidad emocional predice con mayor precisión que el Rendimiento la satisfacción laboral, y con mayor precisión la conducta contraproductiva que el rendimiento de tarea. La Responsabilidad predice el liderazgo de forma distinta dependiendo del ámbito de aplicación.
- Responsabilidad es el mejor predictor del rendimiento laboral en las distintas culturas, muestras y ocupaciones estudiadas (con índices superiores a $p=.30$; Salgado, 1997, 2004) seguido de Estabilidad Emocional (con valores en torno a $p=.20$; Tett, et al., 1991; Salgado, 1998, 2004), cuyas utilidades predictivas, en ambas, están moderadas por la complejidad de los trabajos y los distintos grupos ocupacionales; y de Amabilidad, que es adecuada en trabajos que impliquen relaciones interpersonales o de complejidad media (en torno a $p=.20$; Hurtz & Donovan, 2000).
- Responsabilidad también es el mejor predictor del éxito en la formación (con índices superiores a $p=.30$; Salgado, 1997, 2004), seguido de Apertura al exterior y Extraversión (con índices de $p=.33$ y $p=.28$, respectivamente; Barrick, et al., 2001).

Las Tablas 3.17 y 3.18 presentan los datos de los estudios sobre la validez de las dimensiones de personalidad para predecir los criterios de rendimiento.

Para demostrar las relaciones entre la personalidad y el rendimiento laboral se han planteado distintos modelos e hipótesis en los que se han destacado los aspectos moti-

vacionales y los valores de la persona como mediadores de esta relación (Barrick, et al., 2001). Son principalmente la teoría general de la responsabilidad en el trabajo (Viswesvaran & Ones, 2007) y el Modelo interaccionista (Tett & Burnett, 2003), en el cual se reseña la importancia de las particularidades contextuales a la hora de activar o no ciertos rasgos de personalidad. Pero también cabría citar, la teoría del rendimiento de Campbell (1990), el Modelo de Furnham (1992a) o el Modelo de Cardy y Dobbins (1994), entre otros. Al no gozar estas propuestas del beneplácito universal, queda pendiente una proposición que demuestre de manera rigurosa y decisiva esta relación.

El Modelo de los Cinco Factores ha propuesto un marco de referencia para los diversos rasgos de personalidad y el metaanálisis ha posibilitado el acopio metódico de los resultados de los trabajos de investigación relevantes, de modo que existe actualmente una certeza progresiva acerca de la validez de la personalidad para predecir criterios significativos en el medio laboral (Judge, Klinger, Simon & WenFen Yang, 2008; Salgado & De Fruyt, 2005).

La bibliografía deja clara la utilidad de los rasgos de personalidad en la predicción de distintos criterios laborales y del comportamiento en el trabajo (Colodro, 2012): Barrick et al. (2001); Barrick y Mount (1991); Clarke y Robertson (2008); Hogan (2005); Hogan y Holland (2003); Hough (1992); Hertz y Donovan (2000); Judge, Bono, Ilies y Gerhardt (2002); Judge, Heller y Mount (2002); Judge e Ilies (2002); Mount y Barrick (1995); Ones y Viswesvaran (2003); Ones et al. (1993); Salgado (1997, 1998, 2002, 2004) o Tett et al. (1991).

No se ha perseguido revisar de forma exhaustiva aquellos estudios que analizan la validez de los rasgos de personalidad como predictores del rendimiento y la conducta en el medio laboral, solamente se ha tenido el objetivo de acercarnos a estudios que muestren de forma empírica la conveniencia de utilizar de estas variables desde la Psicología aplicada en procesos de selección o evaluación de aptitudes en diversas actividades profesionales (Sackett & Lievens, 2008; Salgado & De Fruyt, 2005).

Tabla 3.17. Personalidad y rendimiento laboral: Generalización de validez (Adaptado de Colodro, 2012, p. 236).

Dimensiones de personalidad	Estabilidad				Apertura
	Responsabilidad	emocional	Amabilidad	Extraversión	al exterior
Autores	N/p	N/p	N/p	N/p	N/p
Barrick y Mount (1991)	12 396/.23	11 635/.07	11 526/.06	12 396/.10	9454/-.03
Tett, Jackson y Rothstein (1991)	450/.18	900/.22	280/.33	2305/.16	1304/.27
Salgado (1997)	2241/.26	2779/.18	2574/-.02	2779/.14	1619/.02
Salgado (1998)	4985/.23	6383/.23	5174/.02	6098/.15	4385/.09
Hurtz y Donovan (2000)	7342/.24	5027/.15	5803/.12	5809/.09	4881/.06
Barrick, Mount y Judge (2001)	6905/.23	6219/.10	4969/.17	7101/.13	4401/.03
Salgado (2004)	33 668/.33	19 880/.21	21911/.19	21916/.10	13895/.09

Nota. *N* = tamaño total de muestras. *p* = validez estimada

Tabla 3.18. Personalidad y formación laboral: Generalización de validez (Adaptado de Colodro, 2012, p. 236).

Dimensiones de personalidad	Estabilidad				Apertura
	Responsabilidad	emocional	Amabilidad	Extraversión	al exterior
Autores	N/p	N/p	N/p	N/p	N/p
Barrick y Mount (1991)	3585/.23	3283/.07	3685/.10	3101/.26	2700/.25
Salgado (1997)	324/.39	470/.27	415/.31	383/.03	477/.26
Hurtz y Donovan (2000)	741/.03	644/.09	644/.21	644/.19	644/.14
Barrick, Mount y Judge (2001)	3909/.27	3484/.28	4100/.14	3484/.28	3177/.33

Nota. *N* = tamaño total de muestras. *p* = validez estimada.

En conclusión, hay certeza de que las variables de personalidad son predictores válidos del rendimiento y la conducta laboral, y que pueden permitirnos seleccionar el per-

sonal idóneo evaluando su aptitud psicológica, así como pronosticar el rendimiento de la formación y prever su adaptación.

La literatura recomienda emplear pruebas psicológicas que evalúen la personalidad con cuestionarios relacionados con el Modelo de los Cinco Grandes y a ser posible, que estén baremados en la población laboral concreta.

De la elección correcta de las herramientas empleadas en los procesos de selección va a depender de forma fundamental el éxito del proceso, esto es, que se consigan los mejores aspirantes para cubrir los puestos ofertados (Salgado y Moscoso, 2008). Pero hoy en día todavía existe una brecha entre el mundo académico y profesional (Anderson, Herriot & Hodkinson, 2001) debida en parte a que las evidencias empíricas recomiendan el uso de determinadas técnicas con mayor respaldo científico o incluso el conocimiento de técnicas modernas, que es muchas veces desconocido por los profesionales de la selección de personal (Alonso, Moscoso & Cuadrado, 2015).

En este contexto, las medidas de personalidad tradicionalmente incluidas en los procesos de selección eran según las encuestas realizadas en España hace más de veinte años, y resumidas por Salgado, Moscoso y Lado (2006), la última elección por detrás de la entrevista no estructurada, el curriculum y los test de habilidades cognitivas y psicomotoras.

El estudio más reciente acerca de la utilización de instrumentos de selección de personal a nivel mundial es el de Krantowitz (2014). Utilizando una muestra de 1406 profesionales de recursos humanos donde: “el 44% eran europeos, el 29% de algún país americano, el 12% pertenecían a África o a Oriente Medio, el 9% a países asiáticos y el 7% eran australianos o neozelandeses” (Alonso et al., 2015, p.83), se concluyó que un 62% utilizaban test de personalidad, porcentaje seguido de los test de destrezas y conocimientos (73%).

En España, un estudio realizado sobre los procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas (Alonso et al., 2015) cuya recogida de datos se realizó durante el 2013, concluyó un aumento general en la utilización de medidas de

personalidad que presentaban buenas propiedades psicométricas (mayor en medianas empresas 50%, frente al 27.3% de las pequeñas).

Varios autores coinciden en la importancia de mejorar la comunicación entre el área de investigación y la de recursos humanos en la práctica profesional. El empleo de instrumentos de evaluación válidos y fiables contribuirá de forma positiva a los procesos de selección (Salgado, 2007; Salgado & Moscoso, 2008; Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt, 2014).

En el caso de las medidas de personalidad, se han aportado recientemente nuevas evidencias sobre estos instrumentos (Salgado, Moscoso & Berges, 2013; Salgado et al., 2015). Según refieren los estudios (Salgado, Anderson & Táuriz, 2015; Salgado & Táuriz, 2014), se obtendrían mayores niveles de validez predictiva utilizando medidas quasi-ipsativas frente a medidas normativas e ipsativas.

3.2.4 Influencia de la personalidad en el trabajo: criterios y colectivos más estudiados.

Con respecto a la influencia de la personalidad en el trabajo, ya en 1975, en un trabajo clásico de Hill, se estudió el rendimiento de los trabajadores en una tarea rutinaria, y se halló que los extrvertidos tendían a dar respuestas más diversas que los introvertidos.

La influencia de la personalidad en el contexto laboral se ha estudiado desde distintos criterios: rendimiento global, específico y contextual, medidas objetivas y/o subjetivas de productividad y rendimiento en la formación, accidentes, absentismo laboral, nivel salarial y/o estatus, etc., y también en distintos colectivos de trabajadores: guardias de seguridad, aspirantes a policías, policías, sanitarios, pilotos, comerciales, militares, etc. Estos estudios se han realizado desde distintos modelos teóricos (Eysenck, Cattell, Millon, los Cinco Grandes, HEXACO, etc.), utilizando instrumentos de evaluación acordes con cada modelo.

En cuanto al rendimiento global, específico y contextual, Hogan y Holland (2003) comprobaron que al evaluar en vez del rendimiento general, rendimientos en tareas específicas, los factores de personalidad predecían las variables criterio de forma más precisa, aumentando su validez estimada (Estabilidad emocional=.43, Tesón=.36, Afabilidad=.36, Extraversión=.35, Apertura a la experiencia=.34).

Según distintos autores (Barrick, et al., 2001; Hough & Furnham, 2003; Hurtz & Donovan, 2000; Kamdar & Van Dyne, 2007), Consciencia o Tesón es un predictor válido para el rendimiento específico en distintas tareas. Estabilidad emocional es un buen predictor de rendimiento global, pero menos consistente que el Tesón cuando el rendimiento es específico y con determinadas tareas. También la Estabilidad emocional es un buen predictor en tareas que requieran trabajo en equipo o alta interacción social. Extraversión, Apertura y Conformidad son buenos predictores para puestos que precisen trato personal, aunque no parecen predecir el rendimiento general. Martocchio & Judge (1997) encuentran como predictor del rendimiento contextual a la Consciencia.

LePine y Van Dyne (2001) replicando resultados anteriores, concluyen que el comportamiento cooperativo y la comunicación constructiva orientada al cambio son formas de rendimiento contextual. Encuentran relaciones positivas entre la Afabilidad y el comportamiento cooperativo y negativas con comunicación constructiva orientada al cambio. Observan una relación más fuerte de Consciencia, Extraversión y Afabilidad con rendimiento contextual que con rendimiento en la tarea.

Kieffer, Schinka y Curtiss (2004) recomiendan que el modelo de rendimiento laboral sea más complejo que el Modelo tipológico de Holland, RIASEC (Holland, 1994) o el de los 5 Factores, incorporando interacciones con constructos de la persona-entorno, ajuste del trabajador, tipos de ambiente de trabajo y género.

Con respecto a las medidas objetivas y/o subjetivas, Skyrme, Wilkinson, Joseph y Morrison (2005) encontraron correlaciones significativas de la productividad con Tesón, Estabilidad emocional y Afabilidad, y del rendimiento en la formación de nuevos empleados con Tesón, Estabilidad emocional, Apertura a la experiencia y Extraversión. La correlación positiva de esta última dimensión (Extraversión), con la capacidad de aprendizaje en el trabajo, ya fue también encontrada por Hough en 1992.

Teniendo en cuenta que determinados modelos de rendimiento laboral (Murphy & Cleveland, 1995) incorporan comportamientos peligrosos, es relevante atender a su influencia en este ámbito. En relación con los accidentes, el Tesón y la Afabilidad se han encontrado como predictores válidos y generalizables de verse comprometido en un accidente, donde el contexto actuaba de moderador. También se ha encontrado la Extraversión predictora, válida y generalizable, pero no de accidentes laborales, sino de tráfico (Clarke & Robertson, 2005).

Cuantiosas investigaciones han destacado importantes asociaciones entre los accidentes y la salud mental, los estilos de afrontamiento y el rendimiento laboral. Los problemas personales relacionados con circunstancias y hechos negativos (falta de sueño, aislamiento social, consumo de alcohol u otras sustancias, etc.) pueden perfectamente relacionarse con accidentes (Sheehy & Chapman, 1987). Skeel, Pilarski, Pytlak y Neudecker (2008) desvelaron el nexo entre la personalidad y el consumo de alcohol. También se ha estudiado que la personalidad tipo A correlaciona positivamente con Extraversión, búsqueda de sensaciones y selección de estímulos (Furnham, 1984). La Extraversión (principalmente búsqueda de sensaciones y conceptos asociados a la activación) y el Neuroticismo, se sugieren vinculados a todo tipo de accidentes, y aunque las investigaciones se han ocupado mayoritariamente de los accidentes de tráfico, parece ser que estas dimensiones podrían también predecir los accidentes en el trabajo (Furnham, 1992b).

Hansen-Curtiss en 1989 ya confirmó en el contexto de la industria química, resultados de estudios previos que indicaban los tipos de personalidad más predispuestos a tener accidentes (Shaw & Sichel, 1970). Por un lado estaban los neuróticos-ansiosos cuyas características eran los sentimientos de inadecuación, la incapacidad para concentrarse, la excesiva sensibilidad a las críticas, la inestabilidad emocional, y las sensaciones de tensión, fatiga y alicaimiento. Por otro, los extravertidos socio-patológicos, singularizados por ser irresponsables, confiados en exceso, intolerantes, autoritarios, impulsivos, resentidos, agresivos, antisociales y centrados en sí mismo.

En lo que concierne al absentismo laboral, ya en 1977 el estudio de Bernardin y Walter con el 16 PF concluyó que las puntuaciones extremas en Inestabilidad emocional,

agresión, ansiedad, pero también en independencia, autoconfianza y sociabilidad explicaban una pequeña pero significativa varianza al predecir el absentismo (Bernardin & Walter, 1977). Las personas no muy “responsables” y aquellas ansiosas se inclinaban más a no acudir al puesto de trabajo.

Keller (1983) encontró que la baja autoestima y un locus de control externo en referencia a la salud eran predictores significativos del absentismo laboral. Judge, Martocchio y Thoresen (1997) hallaron como predictores del absentismo la Extraversión (de forma positiva) y el Tesón (de forma negativa), pero su relación estaba mediada por el histórico personal de absentismo.

En relación al estatus y al nivel salarial, Mettlin (1976) estudió un gran número de trabajadores de distintos contextos laborales señalando que el estatus (medido por la categoría, el prestigio profesional y el salario) estaba relacionado significativamente con el patrón de conducta tipo A. Posteriormente Chesney y Rosenman (1980) revisando distintos estudios confirmaron esta relación entre la personalidad tipo A y un alto estatus laboral. Nyhus y Pons (2005) estudiaron la influencia de las dimensiones de personalidad en las variaciones de los salarios y encontraron que la Estabilidad emocional se asociaba al salario de forma positiva en hombres y mujeres, recompensándose el Tesón al inicio de la relación laboral. En las mujeres, la Afabilidad se asociaba significativamente con salarios más bajos y en los hombres, a medida que aumentaba su posición se les recompensaba la Autonomía.

Los ámbitos laborales en los que probablemente más se ha estudiado la influencia de la personalidad, han sido: guardias de seguridad, policías y aspirantes a policías, pilotos aéreos, personal sanitario, comerciales y militares entre otros.

Con respecto a estos colectivos de trabajadores, el puesto de policía ha sido uno de los más estudiados, tanto cuando son aspirantes, como cuando ya ejercen la profesión y también el gremio de los vigilantes de seguridad. Ya en 1979, Spielberg concluyó en uno de sus trabajos, que los perfiles de valores, actitudes e intereses de los policías eran distintos a los de la población general, pero no predecían el éxito laboral. También observó que los intereses y la personalidad no correlacionaban con las calificaciones académicas, pero sí con las evaluaciones que hacían de ellos sus instructores y compa-

ñeros acerca de la conveniencia de este trabajo. Más adelante, Gibson (1982) concluyó de sus estudios, que eran más inteligentes, estables emocionalmente, entusiastas, aventureros, dependientes de grupo y tranquilos, que la población general. Incluso, se llegó a apoyar al Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI, Minnesota Multiphasic Personality Inventory) como instrumento adecuado para seleccionar policías (Bernstein, Schoenfeld & Costello, 1982) ya que las correlaciones que se obtenían entre el test y el desempeño laboral hacían indicar el uso de este inventario. En 1996, McGregor también indica como adecuado el uso del MMPI abreviado de Faschingbauer para predecir el rendimiento laboral en vigilantes de seguridad, aunque solo recibe un apoyo parcial. Burbeck y Furnham (1985) con el Inventario de Personalidad de Eysenck observaron que los resultados indicaban que los policías eran más extrovertidos que la población general. En 1998, Mufson y Mufson predijeron significativamente a los evaluados pobremente y/o expulsados mediante el Inventario de Personalidad de Inwald (IPI, Inwald Personality Inventory). Más recientemente, Abrahan y Morrison (2003) encuentran que la variable Tesón correlaciona positivamente con la media de las evaluaciones del rendimiento realizadas por los supervisores, la media del rendimiento laboral y también con variables demográficas. En un estudio realizado en España con candidatos a policías (Corral, Pamos, Pereña & Seisdedos, 2004) con el test de Personalidad de TEA Ediciones (TPT) se concluye que muestran puntuaciones indicativas de mayor Estabilidad Emocional que la muestra normativa. Los resultados mostraban apuntamientos positivos en las variables de tolerancia al estrés y autoconcepto, con un elevado grado de Estabilidad emocional y también, en escalas de índole más social, como la integración social y la inteligencia social.

En personal sanitario (Corral et al., 2004), y también utilizando el Test de Personalidad de TEA Ediciones, TPT, se obtuvieron perfiles diferenciales según la actividad profesional entre hombres y mujeres. En los tres grupos estudiados, se detecta una mayor disponibilidad en las mujeres. Entre los facultativos especialistas sanitarios, los hombres presentaban mejor autoconcepto y tolerancia al estrés, y peor adaptación a los cambios, disponibilidad, integración social y tesón comparados con las mujeres. Entre los diplomados sanitarios, los hombres presentaban menor desajuste y ansiedad, pero también, menor sinceridad y disponibilidad que las mujeres. En cuanto a los auxiliares sanitarios, los hombres mostraron puntuaciones menores en autoexigencia profesional y en ansiedad y mayores en tolerancia al estrés, autoconcepto, integración social, trabajo en equipo y dinamismo.

Otro ámbito estudiado es el comercial, un estudio de Muñoz-Adán y Forteza (1989) con personal de empresas aseguradoras fue pionero en España en la utilización del test 16 PF en este contexto laboral. Trataron de valorar el rendimiento, siendo conscientes de las dificultades a la hora de establecer este criterio de la forma más operativa posible. En primer lugar obtuvieron un perfil psicológico general, y en un segundo momento, perfilaron dos categorías profesionales: la de los gerentes comerciales y la de los inspectores de organización y producción. Finalizaron el estudio con dos perfiles psicológicos divididos por el nivel de rendimiento (alto y bajo). El perfil psicológico general mostraba empleados muy atentos en el cumplimiento de las normas sociales y establecidas, con un alto nivel de extraversión y amabilidad, ajustados, independientes, estables emocionalmente, sensibles, con dominio sobre los demás, cautelosos, imaginativos, imperturbables, críticos y autosuficientes. Los autores, ante los resultados obtenidos, concluyeron, que aportaban una importante información cara a la selección, formación y promoción del personal que podría incrementar la productividad: en la selección utilizando profesiogramas obtenidos a partir de estos resultados; en la formación, enfocando los temas hacia el aprendizaje de rasgos que incidan en el rendimiento; y en la promoción, buscando para los puestos a cubrir, aquellos empleados con características de personalidad que favorezcan esos rendimientos requeridos.

En pilotos de líneas aéreas, el perfil de personalidad en la selección es una prioridad para las compañías. Un estudio realizado (Novis, 1998) para analizar el perfil de los candidatos de una línea aérea, aplicando el Inventario de Personalidad de California, CPI (California Personality Inventory) con una muestra de 201 aspirantes, se obtuvo una gran similitud con el perfil ideal de piloto. Los resultados indicaron que se encontraban diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de las escalas del CPI entre la población general y los aspirantes a pilotos, lo que permitió suponer a los autores que el perfil obtenido era específico para este grupo profesional. Candidatos con una buena opinión de su personalidad e inteligencia. Personas sociables y extrovertidas, con aplomo, que se manejan bien en las situaciones sociales y son bien aceptados, flexibles, dominantes y con alto potencial de liderazgo. “En este sentido se confirmaría que los cuestionarios de personalidad utilizados en selección de personal, muestran una tendencia a dar un perfil específico para un objetivo profesional concreto” (Anastasi, 1978; como se citó en Novis, 1998, p. 126).

En las FAS, ámbito que nos ocupa, “la evaluación de los factores de personalidad se lleva haciendo a lo largo de toda su historia” (Samper & Robles, 2014; p. 257). Los estudios sobre rasgos de personalidad (Alonso, 1994; Andreu & Peña, 1998; Bardera, Gallardo, Chacartegui, Martínez & Sieiro, 2004; Bascón, 1995; Colodro, 2012; Colodro, Garcés & López, 2013; Colodro, Garcés & Velandrino, 2012; Chacártegui, 1983; Couceiro, 1997; Gallardo, 1995; Irazábal, 1994; Jiménez, 1995; López, 1994; Martín, 1997; Medialdea, 2004; Miralles, 2001; Mora, 1997; Muñoz, 2006; Negrón, 1995; Padreda, 1995; Rueda, 1987; Samper & Robles, 2014; Sebastián, 2014; Solaz, 1997; Soria, 1997; Valencia, 1997) hacen referencia a la influencia que las distintas variables de personalidad pueden tener en el ámbito laboral. La importancia de seleccionar militares con un perfil psicológico que se adapte a la vida castrense es una de las mayores aspiraciones en las FAS.

Actualmente, esta labor la realizan los psicólogos del Cuerpo Militar de Sanidad. En los procesos selectivos se tienen en cuenta los factores intelectuales y personales del aspirante con el objetivo final de adaptar a la persona al puesto de trabajo. También es importante siguiendo a Samper y Robles (2014), no olvidar la otra utilidad de los factores de personalidad asociada a la salud, a la seguridad y a la operatividad de las unidades. Estos criterios de salud y seguridad están incluidos en el Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Posteriormente, describiremos pormenorizadamente las investigaciones realizadas en las FAS en éste área de la personalidad.

3.3. Psicología de la Ansiedad y de la Depresión

3.3.1. Conceptualización de la Ansiedad.

El estudio de la ansiedad, bajo sus diversas formas, ha sido abordado prácticamente por todas las escuelas y corrientes psicológicas actuales, como un punto relevante dentro de su marco teórico. Pero esta profusión de enfoques ha generado una marcada confusión conceptual y terminológica, hasta el punto de constituirse en un serio problema a la hora de referirnos a la misma. En este sentido la ansiedad ha sido estudiada como rasgo de personalidad, reacción emocional, estado, síndrome, respuesta o patrón de respuestas y experiencia interna. En resumen, nos encontramos ante múltiples formas de entenderla y una borrosa delimitación de la misma. También existe una gran

ambigüedad en el propio término (Ansorena, Cobo & Romero, 1983; Bermúdez & Luna, 1980; Borkovec, Weerts & Bernstein, 1977; Lazarus, 1966; Mandler, 1972; Miguel-Tobal, 1985, 1993). Esta confusión podría deberse a dos cuestiones fundamentales, por un lado, al hecho de emplearse otros términos, tales como angustia, stress, tensión, amenaza, miedo, arousal, etc., para referirnos al mismo fenómeno (Bermúdez & Luna, 1980), y por otro, a la confusión desde la aparición del término alemán “Angst” en el ámbito psicológico, utilizado por Freud en 1926 y traducándose al inglés como “anxiety”, al francés como “anxiété y angoisse”, y español como “ansiedad y angustia” (doble acepción que denotaba más las diferencias de enfoque, científico/psicoanalítico-humanista, que otra cosa). De todo esto, es importante quedarse con una idea fundamental que ya apuntaban Borkovec et al., en 1977, la definición de ansiedad como concepto unitario, sea lo que sea, es inapropiada e ineficaz. En la actualidad se tiende a un acercamiento desde las distintas posiciones en el sentido de aceptar, cada vez de forma más generalizada, unos principios comunes a este concepto, que serían principalmente:

1. La ansiedad entendida como respuesta emocional, que se constituye en un patrón de respuesta donde interactúan los sistemas cognitivo, motor y fisiológico.
2. La ansiedad como rasgo de personalidad, que da lugar a una concepción multidimensional del rasgo, teniendo en cuenta la existencia de áreas situacionales específicas ligadas a diferencias individuales.

De este modo, podríamos llegar a definir la ansiedad como una respuesta (o patrón de respuestas) emocional que englobaría cogniciones displacenteras de aprensión y tensión, aspectos motores que implicarían conductas poco ajustadas y escasamente adaptativas, así como, aspectos fisiológicos con correlatos de alta activación en el Sistema Nervioso Autónomo (Miguel-Tobal, 1990). La respuesta de ansiedad podría ser suscitada tanto por estímulos internos como por externos, y esta capacidad de evocación de los mismos estaría determinada, en gran parte, por las características de la persona, dándose grandes diferencias individuales, en cuanto a las manifestaciones de los sujetos ante diversas situaciones.

Es importante entender la ansiedad como un estado emocional o una sensación normal ante determinadas circunstancias o situaciones, en el ser humano constituye una respuesta habitual a distintas situaciones cotidianas estresantes. Cierta grado de ansiedad es incluso deseable para manejar las exigencias cotidianas con normalidad. No obstante, cuando sobrepasa la capacidad adaptativa de la persona, bien por intensidad,

duración o frecuencia, la ansiedad puede convertirse en patológica y provocar un malestar significativo con expresión de sintomatología psicológica, física y conductual. Actualmente el *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (DSM-V, 2014) divide los trastornos de ansiedad en: trastorno de ansiedad por separación, mutismo selectivo, fobia específica, trastorno de ansiedad social (fobia social), trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de ansiedad inducido por sustancias/medicamentos, trastorno de ansiedad debido a otra afección médica, otro trastorno de ansiedad especificado y otro trastorno de ansiedad no especificado. Separa de este grupo de trastornos de ansiedad, al trastorno obsesivo-compulsivo y trastornos relacionados e incluye también otro apartado con trastornos relacionados con traumas y factores de estrés donde se sitúa el trastorno de estrés postraumático, trastorno de estrés agudo y los trastornos de adaptación, entre otros.

3.3.1.1. Diferencias entre ansiedad y miedo.

El miedo es una respuesta emocional de nuestro organismo de mayor o menor intensidad ante una amenaza concreta y la ansiedad no es tan inmediata ni tan intensa. En ella aparece aprensión, inseguridad y angustia, sensaciones difusas que impregnan nuestro estado de ánimo y nos generan continuos sentimientos de incomodidad. La ansiedad es un miedo a algo inconcreto y vago, es un miedo “sin objeto”, una sensación incómoda sin razón clara que solemos interpretar como algo que está por venir (Varela, 2005). El miedo es una emoción justificada, más elemental, incluso más animal, la ansiedad es más compleja, más racional y en definitiva más humana (Véase Tabla 3.19). Algunos autores (Klein, Gittelman, Quitkin, & Rifkin, 1984) afirman que la ansiedad deriva del miedo y que este es una reacción adaptativa de urgencia ante una situación inmediata de peligro, permitiendo así al organismo aumentar sus posibilidades de supervivencia, a través de conductas de lucha o huida.

Otra distinción entre ambos está relacionada con la intensidad, ya que en el miedo, ésta suele ser proporcional al peligro que la desencadena, cosa que no ocurre en la ansiedad. También el término ansiedad sirve para referirnos a los síntomas de esa índole que se presentan en multitud de entidades psiquiátricas y médicas y también a los síndromes específicos caracterizados por el predominio de dichos síntomas (Weissman & Klerman, 1977).

Tabla 3.19. Diferencias entre el miedo y la ansiedad (Adaptado de Varela, 2005).

MIEDO	ANSIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> - Se dirige a algo concreto. - Se dirige a algo externo. - Entra dentro de lo posible. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se puede especificar claramente la causa. - Es más interno que externo. - Responde a una amenaza vaga
EJEMPLOS	
<ul style="list-style-type: none"> - Suspender un examen. - No llegar a fin de mes. - Que muera alguien hospitalizado. - Quedar mal en una entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algo malo que pueda ocurrir. - Perder el control. - Vivir. - Enfrentarse al trabajo.

3.3.1.2. Diferencias entre ansiedad y estrés.

A menudo se confunden y se consideran sinónimos, pero no son idénticos, ya que el estrés puede ser el causante de la ansiedad y no viceversa (Varela, 2005).

El término estrés deriva del inglés “to stress” y antes del latín “stringere”. Hasta hace poco pertenecía al campo de la física y los ingenieros que calculaban las resistencias de los puentes lo utilizaron para expresar el concepto de “fuerza que podía resistir la estructura”. Esta idea de resistencia ante la presión, nos equipara en cierto sentido a los humanos con los puentes, por eso el símil ha sido tan aceptado. Fue Selye en 1974, quien haría el préstamo del término al campo de la psicología.

3.3.1.3. Evolución de la ansiedad como concepto.

Algunos autores, como McReynolds, en 1975 (como se citó en Miguel-Tobal, 1993) ya señalaron que la ansiedad tenía su aparición en el período helenístico griego. En 1844 aparece el concepto de angustia de Kierkegaard, con su visión fisiológica-existencialista, concibiendo la ansiedad como inherente a la confrontación de alternativas, como la autoconciencia de la posibilidad de libertad, que más tarde influenciará a

psicólogos de orientación humanista como May y Rogers. Pero fue en 1926, cuando Freud incorpora el término a la psicología en su obra *Inhibición, síntoma y ansiedad*, y desde esta concepción intrapsíquica concebirá la ansiedad (angustia) como un proceso, principalmente pulsional, basado en impulsos y vivencias internas, donde el aparato psíquico en general y el ego del sujeto en particular se verán amenazados por grandes excitaciones no controladas. En un primer momento, Freud formulará la ansiedad como el reflejo de la energía sexual reprimida, pasando después a entenderla como respuesta interna del organismo que nos serviría de señal para alertarnos de peligros inminentes. Para este autor existirían tres tipos de ansiedad, la real (cuando el ego busca su gratificación instintiva en el mundo exterior y la satisfacción le lleva al daño físico, experimentando ansiedad en forma de miedo), la neurótica (cuando el ego intenta satisfacer sus instintos pero las exigencias son tales que se siente amenazado) y la ansiedad moral (el ego intentará satisfacer las exigencias del superego pero al no serle posible, experimentará vergüenza).

A la teoría de Freud le seguirán teorías llamadas neofreudianas que atribuyen mayor papel al ambiente en el origen de la ansiedad y cuyos puntos comunes (también existen marcadas divergencias) principales son la diferencia entre consciente e inconsciente, el principio de homeostasis, los conflictos internos y la influencia paterna en el desarrollo de la personalidad.

La concepción ambientalista vendrá de la mano de Watson y el conductismo clásico. Este enfoque se apoyará en las teorías del aprendizaje. Ellos gustan de llamar a la ansiedad, miedo y temor, y la conceptualizan como una respuesta conductual y fisiológica a una situación o estimulación externa a la persona. Ambos componentes de la respuesta, se estudiarán separadamente y se postulará una relación causal entre ellos. Este miedo se entiende como un impulso aprendido (drive), como una ruptura del equilibrio del organismo provocada por una estimulación dolorosa. Los primeros intentos de explicar la ansiedad como una respuesta condicionada se los debemos a Watson y Rainer, que demostraron en 1920 que los miedos estaban específicamente relacionados con historias de aprendizaje individuales al condicionar una respuesta de ansiedad en un niño.

En el pasar de los años, las teorías fisiológicas motivacionales y los hallazgos en el aprendizaje fueron aportando riqueza al estudio de la ansiedad. De este modo, autores como Hull (1921, 1943 y 1952) desarrolló una de las primeras teorías del aprendizaje

considerando la ansiedad como un “drive” motivacional que influiría en el sujeto a la hora de emitir determinadas respuestas ante determinada estimulación. Este autor influiría en otros como Mowrer (1939) que entenderá la ansiedad como una conducta que aprendemos mediante condicionamiento clásico –motivación de la conducta de evitación en la contigüidad Estímulo Condicionado-Estímulo Incondicionado- e instrumental (Mowrer, 1959), basándose en la reducción del impulso, explica el refuerzo de las respuestas motoras evitativas, dando lugar a su teoría bifactorial o de los dos procesos. Y Dollard y Miller (1950) que comenzarán a tratar en el laboratorio a la ansiedad entendida como un impulso secundario, asociado a distintos fenómenos como algo aprendido, cuyo origen, mantenimiento y evolución lo explican con procesos de refuerzo, conflicto y generalización. En 1966 Spence y Spence comprueban experimentalmente que respuestas condicionadas sencillas son aprendidas con mayor facilidad por sujetos con niveles de ansiedad altos, y que en tareas con mayor complejidad la relación se invertía.

Este enfoque que estudia la ansiedad desde los principios del condicionamiento clásico e instrumental ha contribuido a un gran avance de la misma al considerarla como respuesta emocional transitoria o estado de ansiedad, que puede ser evaluada en función de sus antecedentes (estímulos), consecuentes (respuestas), frecuencia y duración. De esta forma se operativiza la variable y se puede relacionar con otras. Un punto flojo, es que no tuvo en cuenta los aspectos cognitivos que bien pudieran intervenir tanto en su adquisición, mantenimiento, como en su extinción. Es por ello, que en los 60, el enfoque cognitivo-conductual viene a dar a la ansiedad una significación central, cognitiva, que la define como sentimientos subjetivos de tensión o aprensión acompañados o asociados con activación fisiológica, que se producen como respuesta a estimulación externa (ambiental) o interna (cognitiva).

Destacan en esta línea los trabajos sobre stress y estrategias de afrontamiento de Lazarus (1966) y la teoría inicialmente propuesta por Lang (1968) como teoría tridimensional de la ansiedad, que modifica la concepción unitaria de la misma, comenzando a estudiarse como un fenómeno complejo con sus tres componentes (motor, fisiológico y cognitivo) ligados a situaciones definidas y específicas.

La investigación sobre los rasgos de personalidad, dará lugar a una perspectiva diferente en el estudio de la ansiedad, que comprenderá las teorías de rasgos (Cattell & Scheier, 1961; Spielberger, 1966, 1972), las situacionistas (Mischel, 1968), las interactivas

vas (Bowers, 1973; Endler & Magnusson, 1974, 1976a, 1976b, 1976c) y las humanistas, que teniendo mayor carácter filosófico que científico, han impactado de forma positiva en el ámbito clínico. Las características de todas ellas es considerar a la ansiedad como resultado de un peligro por parte del organismo; de este modo Goldstein (1939) la define como una amenaza a la propia existencia; Rogers en 1950 la define como una amenaza al “self” o concepto de sí mismo; Basowitz, Persky, Korchin y Grinker (1955) la definen como la experiencia relatable y consciente de intenso miedo unida con un presentimiento o experiencia subjetiva sin relación con una amenaza externa, y Epstein (1967) habla de la ansiedad como un estado de impulso emocional que surge tras la percepción de un peligro.

3.3.2. Enfoques, modelos y teorías de la ansiedad

Al revisar las teorías de la ansiedad (Miguel-Tobal, 1985) podemos ver cómo las formulaciones de la ansiedad entendida como variable de personalidad han sufrido distintos cambios, en el sentido que, en el inicio de los años 60 la búsqueda de características internas como explicación a las reacciones ansiosas era lo que primaba y a finales, centraban el interés en identificar las características ambientales que pudieran dar lugar a las mismas. En los años 70 surge un enfoque interactivo que integrará las posiciones anteriores.

3.3.2.1. Las Teorías Rasgo-Estado.

Desde estas teorías se entiende la ansiedad como una característica de personalidad, y se habla de ansiedad rasgo y ansiedad estado. En su estudio, la preocupación psicométrica es notable y se basan principalmente en técnicas de análisis factorial. Cattell, que fue el pionero intentando identificar y medir este constructo, lo define en un primer momento como un factor de segundo orden, basándose en los resultados de sus estudios factoriales realizados a neuróticos y a sujetos normales sometidos a situaciones ambiguas o amenazadoras. Habla de la ansiedad como la repercusión afectiva de la incertidumbre respecto al refuerzo, o como algo específicamente asociado al motivo de miedo resultante de la privación de cualquier motivo (Miguel-Tobal, 1990). Pero es en su obra *El significado y medida del neuroticismo y la ansiedad* (Cattell & Scheier, 1961) donde habla de los dos factores, ansiedad rasgo y ansiedad estado.

Se entiende por rasgo de ansiedad, la disposición interna o la tendencia temperamental que tiene un individuo a reaccionar de forma ansiosa, independientemente de la situación en que se encuentre. Se basa en las diferencias individuales, relativamente estables en cuanto a la propensión a la ansiedad. Persistente este estado a lo largo del tiempo, llega a convertirse en un factor más de la personalidad.

Se entiende por estado de ansiedad, un estado emocional transitorio que varía a lo largo del tiempo y que se acompaña de cambios fisiológicos, tales como el aumento del ritmo cardíaco y respiratorio, la presión sistólica, etc., que lo distinguen de otros patrones de respuesta asociados al miedo, esfuerzo, etc.

Aunque el concepto fundamental en la teoría de Cattell es el de rasgo, concibiendo la personalidad como una estructura compleja y diferenciada de rasgos, los conceptos rasgo y estado, no son incompatibles, de hecho, el mismo autor la asocia a procesos motivacionales que el llamará “rasgos dinámicos” y terminará por definir la ansiedad como la suspensión de la expresión del comportamiento que se combina paradójicamente con un incremento de la disposición dinámica (Cattell, Kline, Zamora & Calabozo, 1982). Spielberger recogerá los trabajos de Cattell y continuará los estudios creando un modelo propio.

Spielberger diferenciará entre estados de ansiedad, estímulos condicionados que provocarían dichos estados, y mecanismos de defensa para poder evitarlos o aliviarlos. En su teoría, el autor distingue entre ansiedad como estado emocional transitorio, que oscila en el tiempo y varía su intensidad. Se trataría de una percepción subjetiva y consciente de sentimientos de aprensión y tensión acompañados por una alta activación del sistema nervioso autónomo (Spielberger, 1966). En circunstancias percibidas por el individuo como amenazantes (independientemente del peligro objetivo) el nivel de ansiedad debería ser alto y en aquellas que no se perciban como amenazantes debería ser bajo (aun existiendo peligro real). El autor considera el rasgo de ansiedad, como aquellas diferencias individuales, relativamente estables, a la hora de percibir estímulos amenazantes en determinadas situaciones y responder a ellos con estados de ansiedad. Las personas con un marcado rasgo de ansiedad tenderán a percibir un gran número de situaciones como amenazantes y responderán a ellas con estados de ansiedad de gran intensidad. En su trabajo *La ansiedad como un estado emocional* (Spielberger, 1972) el autor explica cómo cuando un individuo valora una situación como amenazante

y experimenta un estado de ansiedad, éste se experimenta como displacentero a través de los mecanismos de retroalimentación sensoriales y cognitivos. A mayor amenaza valorada, mayor la intensidad del estado de ansiedad y ésta persistirá si continúa interpretando la situación como amenazante. Las personas con rasgo de ansiedad alto percibirán las situaciones que conlleven amenazas para su autoestima como más amenazantes que las que tengan un rasgo de ansiedad bajo. No obstante, este autor, evolucionará hasta posiciones más interactivas.

3.3.2.2. El Modelo Situacionista.

Este modelo propone el estudio de las variables de la situación o ambientales como determinantes de la conducta y critica al modelo de rasgos en referencia a la escasa consistencia y estabilidad que tienen los constructos internos a la hora de predecir un comportamiento. Lo importante para este enfoque es que hay que tener en cuenta las circunstancias en las que se da la conducta porque éstas van a determinar su desarrollo y mantenimiento. Las leyes y los principios del aprendizaje explicarán cómo las circunstancias ambientales controlan los comportamientos. El sujeto a lo largo de su vida, con las experiencias que haya tenido, conformará un repertorio de conductas que dará cuenta de sus distintas formas de reaccionar.

Mischel (1968), autor más relevante de este enfoque, en su obra *Personalidad y Evaluación* revisará la evidencia empírica acerca del comportamiento consistente de las personas en las distintas situaciones y sobre la capacidad de predicción de las inferencias de los rasgos y estados. Llega a concluir que a pesar de que existen algunas normas estables de conducta, no hay una generalidad para todas y que la conducta será estable, en tanto en cuanto perduren en el tiempo, las relaciones refuerzo/respuesta y estímulos discriminativos/estímulos evocadores. Cuando las condiciones que mantienen la conducta cambien, la conducta cambiará. Al igual que Cattell este autor evolucionará hacia el modelo interactivo.

3.3.2.3. El Modelo Interactivo.

Algunos teóricos como Bowers (1973), Shedletsky y Endler (1974) y Mischel (1977), proponen que el camino adecuado para el estudio de la personalidad, consiste en considerar la interacción de las características del individuo y de la situación. Según Bermúdez (1983) cualquier manifestación puntual de ansiedad “estado”, es consecuencia entre cierta predisposición existente en el sujeto “rasgo”, y las características situacionales donde ocurre el comportamiento. Endler y Magnusson (1974, 1976a, 1976b, 1976c) coinciden en afirmar que somos agentes activos e intencionales en este proceso y que los factores cognitivos y motivacionales, son los que nos proporcionan el significado psicológico de la situación, con la que interaccionamos, determinando así nuestra conducta. Con respecto a la controversia que pudiera existir en el sentido de qué determina más nuestro comportamiento, si la situación o nuestras características personales, los teóricos apuntan que cuanto más definida y clara sea una situación, en mayor medida determinará nuestra conducta (quedando en un segundo plano nuestras características personales); cuando la situación se vuelve menos precisa, incluso ambigua, la relación descrita se invierte y son las características individuales las que mejor explicarían nuestro comportamiento.

Endler llegó a constatar la existencia de distintas áreas situacionales ligadas a diferencias individuales en rasgo de ansiedad, primero en 1962, desarrollando junto a Hunt y Rosenstein el “S-R Inventory of Anxiousness” (componentes situacional, de respuesta e individual), segundo, en 1975 con Okada el “S-R Inventory of General Trait Anxiousness” (añadiendo el componente de rutina cotidiana) y en tercer lugar añadiendo la dimensión de evaluación social (Endler, 1978; Flood & Endler, 1980). Todos estos trabajos que constataban la existencia de distintas áreas situacionales ligadas a diferencias individuales en rasgo de ansiedad, dieron lugar a que el autor formulase su teoría interactiva multidimensional de la ansiedad (Endler & Magnusson, 1976a, 1976b, 1976c; Endler & Okada, 1975). Teoría que el autor completará con la hipótesis de la congruencia o diferencial de 1977, que viene a decir, que para que la interacción (rasgo-situación) induzca un estado de ansiedad en la persona, el rasgo de ansiedad de la misma ha de ser congruente con la situación amenazante (Endler, 1978), de forma que nos permita predecir la naturaleza y dirección de la interacción y examinar los efectos conjuntos sobre el comportamiento (Endler, 1977). Estos presupuestos fueron corroborados más tarde por algunos autores (Flood & Endler, 1980), aunque en algunos casos con ciertas

matizaciones (Bermúdez, 1983). Teniendo en cuenta que la proliferación de nuevas dimensiones de rasgo sería un problema para esta teoría y para su validez, hay autores que realizaron trabajos en esta línea encontrando cuatro dimensiones altamente coincidentes con las de Endler (Miguel-Tobal, 1985; Miguel-Tobal & Cano-Vindel, 1984).

3.3.2.4. La Teoría Tridimensional.

Cannon en 1915, definía la ansiedad desde una concepción unidimensional, como una activación indiferenciada y generalizada que procedía del Sistema Nervioso Simpático (SNS). Autores como Hull, Taylor y Spence, siguieron sus trabajos en esta línea, teniendo en cuenta que hasta los años 60, se suponía en las investigaciones acerca de activación (y emoción), la existencia de un único proceso, donde los sistemas somático, autonómico y cortical estaban integrados y completamente acoplados. Pero este concepto de activación fue reformulado más tarde por Duffy (1962), - ya que distintos estudios habían encontrado bajas o nulas correlaciones entre distintas medidas fisiológicas de activación y entre índices fisiológicos, conductuales y subjetivo - que diferenciará una activación general de otra específica. La general, hará referencia a la activación del organismo como un todo y la específica a una activación en función de las variables entre los individuos y las situaciones. Las críticas y limitaciones del modelo unidimensional de activación (Lacey, 1967; Pribam & Mc Guinness, 1975; Vanderwolf & Robinson, 1981; Vila, 1985) dieron paso a una nueva concepción multidimensional y a la aparición de formulaciones bidimensionales (Vanderwolf & Robinson, 1981), tridimensionales (Lang, 1968) y multidimensionales, como la del propio Lacey.

En 1968, Lang, señala que las emociones se manifiestan mediante un conjunto de respuestas cognitivas, fisiológicas y motoras y en 1971, esta concepción que acuñó como triple sistema de respuestas, dará lugar a su teoría tridimensional de la Ansiedad, que se basará en la existencia de fraccionamiento y desincronía (Beidel, Tumer & Dancu, 1985; Borkovec, Weerts & Bernstein, 1977; Grey, Sartory & Rachman, 1979; Himadi, Boice & Barlow, 1985, 1986; Hugdahl, 1981; Lombardo & Bellack, 1978; Paul & Bernstein, 1973; Rachman & Hodgson, 1974; Vermilyea, Boice & Barlow, 1984) entre los distintos sistemas de respuesta y en la relativa independencia de estos.

3.3.2.5. El Enfoque Cognitivo-Conductual.

Tolman, en 1932, ofreció una explicación cognitiva de cómo funcionaba el condicionamiento directo de Jones (1924) para reducir el miedo (como se citó en Cano-Vindel, 1989). A finales de los años 60, destaca la teoría de Lazarus centrada en el concepto de stress y las distintas formas de enfrentarse al mismo (Lazarus, 1966). En la década de los 70, distintos autores (Beck, 1976; Beck & Rush, 1975; Mahoney, 1974; Meichenbaum, 1977) incorporan la perspectiva cognitiva en un intento de reconocer la participación en la ansiedad de actividades complejas como la percepción, el pensamiento, la verbalización, la imaginación o las expectativas.

El enfoque cognitivo de la ansiedad afirma que los acontecimientos cognitivos interviene entre el reconocimiento de una señal aversiva y la respuesta ansiosa (Delprato & McGlynn, 1984). Postula a grandes rasgos, que las expectativas de peligro, pueden generarse a partir de tres procesos de aprendizaje distintos, a saber, condicionamiento clásico, aprendizaje por observación y transmisión de la información (Rachman, 1977, 1978; como se citó en Miguel-Tobal, 1993) y sus efectos actuarían como mediadores de esas expectativas de peligro, que a su vez median las respuestas de ansiedad (Carr, 1979; Reiss, 1980) o estados de ansiedad (Bolles & Fenselow, 1980). Que el condicionamiento clásico aversivo no es necesario ni suficiente para producir ansiedad y que la magnitud de la misma, covaría con la probabilidad subjetiva de peligro. De este modo, la mayor contribución de esta teoría consiste en enfatizar una concepción de organismo activo que responde a la estimulación externa y desafiar la anterior concepción mecanicista de la ansiedad.

3.3.3. Conceptualización de la depresión.

Los términos manía y melancolía, se originaron en la antigüedad y han ido tomando una serie variada de significados distintos a lo largo de los siglos. En los últimos 100 años se han ido definiendo de una forma progresivamente más clara y precisa.

Aproximadamente en el año 150 a.C., Arataeo refirió que los casos melancólicos solían tender hacia la depresión y la ansiedad. No obstante, si perdurara esta situación

de ansiedad, entonces en la mayoría de los casos se observaría alegría e hilaridad, y esto, podría finalizar en manía.

Originalmente la manía era un término no específico que designaba a la locura, y la melancolía era un subtipo de la manía que se asociaba a la reducción de la generación de conductas. Durante el S. XIX se inició la definición actual de estos términos. Como observó Berrios (1988), en el año 1900, este término se refería a un síndrome psiquiátrico específico. A principios del S. XIX se definió mejor la palabra depresión, que describía la situación emocional asociada con un estado de ánimo bajo. Poco después, los términos depresión y melancolía fueron usados de forma indistinta y finalmente la melancolía representó un subtipo grave y endógeno de la depresión.

En el año 1854, Falret describió la “folie circulaire”, y en el mismo año Baillarger, otro médico francés, caracterizó la “folie a double forme”. Ambos reconocieron de forma independiente la presencia de episodios alternos de manía y depresión como un único trastorno. Falret explicó que la llamaban locura circular (la folie circulaire) porque los desafortunados pacientes que sufren esta enfermedad viven toda su vida en un círculo perpetuo de depresión y excitación maníaca interrumpido por un período de lucidez, el cual es típicamente breve pero que ocasionalmente dura bastante tiempo.

Kraepelin diferenció el curso episódico y el mejor pronóstico de la locura maniaco-depresiva, de la cronicidad y el deterioro de la demencia precoz.

A finales del S. XIX y a principios del S. XX, este autor expresó su convencimiento de que la locura maniaco-depresiva era un proceso mórbido único que incluía por una parte, todo el dominio de la llamada locura periódica y circular y por otra parte, la manía simple, la mayor parte de los estados mórbidos llamados melancolía.

En EE. UU., aparece en el año 1952, reflejando la influencia psicobiológica de Adolph Meyer, el DSM-I (Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders) de la APA (American Psychiatric Association). En este manual, los trastornos del estado de ánimo considerados como psicóticos incluían la reacción psicótica involutiva y las reacciones afectivas, es decir, la reacción maniaco-depresiva, tipo maniaco, tipo depresivo y

otras; y la reacción depresiva psicótica. Se describía también, la reacción depresiva psico-neurótica y el trastorno ciclotímico de la personalidad.

Ya en el año 1968, surge el DSM-II, donde quedó eliminado el término reacción e incluyó bajo el epígrafe de los trastornos afectivos mayores (psicosis afectivas) la melancolía involutiva y los tipos maníaco, depresivo y melancolía. En este manual, la neurosis depresiva se definía como una reacción depresiva exagerada a un conflicto interno o a un suceso externo. La ciclotimia, caracterizada por períodos recurrentes y alternantes de depresión y alegría, permaneció clasificada como un trastorno de la personalidad.

Tanto en el DSM-I como en el DSM-II se diagnosticaba como enfermedad maníaco-depresiva toda aquella caracterizada exclusivamente por la presencia de episodios depresivos.

En el año 1980, cuando surge el DSM-III, se incorpora ya el concepto de Leonhard de trastornos mono-polares (unipolares) y bipolares. De esta forma se dividieron los trastornos afectivos mayores en trastornos bipolares (mixtos, maníacos y depresivos) y depresión mayor (episodios únicos y recurrentes). La categoría de otros trastornos afectivos específicos, incluiría el trastorno ciclotímico, (que ya no fue clasificado como un trastorno de la personalidad) y el distímico (anteriormente llamado neurosis depresiva). Y se crearon, categorías residuales para el trastorno bipolar atípico y la depresión atípica para poder incluir estos trastornos.

En 1987, aparecerá la revisión del DSM-III, que supondrá entre otras cosas, que los trastornos del DSM-III llamados trastornos afectivos, pasen a llamarse trastornos del estado de ánimo. Aunque el afecto se ha definido como la manifestación externa de los sentimientos, tono o estado de humor de una persona; y el estado de ánimo como una emoción prolongada que colorea el estado físico general, los trastornos del estado de ánimo y los trastornos afectivos, son prácticamente la misma cosa y en la práctica se suelen usar indistintamente.

La clasificación de los trastornos del estado de ánimo se amplió según su gravedad, la ausencia o presencia de características psicóticas, el patrón estacional y la presencia o ausencia de melancolía en el caso de la depresión mayor.

El DSM-III-R incluye en los trastornos bipolares, el trastorno bipolar, el mixto, el maníaco o depresivo; la ciclotimia y el trastorno bipolar no especificado. En los trastornos depresivos, incluye la depresión mayor, la episódica única y la recurrente; la distimia (neurosis depresiva) y el trastorno depresivo no especificado.

En el 1994 surge el DSM-IV que sofistica más aún la clasificación diagnóstica. En él, la depresión mayor se llama trastorno depresivo mayor, la distimia, trastorno distímico y la denominación alternativa de este último trastorno, neurosis depresiva se eliminó. Los trastornos bipolares fueron redefinidos, eliminaron el trastorno bipolar tipo II (episodios depresivos mayores recurrentes con hipomanía) de la categoría residual de trastornos bipolares no especificados y crearon una nueva categoría para este trastorno.

En los trastornos depresivos no especificados incluyeron el trastorno disfórico premenstrual, el trastorno depresivo menor, el trastorno depresivo breve recurrente y la depresión postpsicótica de la esquizofrenia.

También en el DSM-IV, se establecieron tres nuevas categorías diagnósticas dentro de este tipo de trastornos que estamos tratando, el trastorno del estado de ánimo producido a causa de una patología orgánica, el trastorno del estado de ánimo inducido por fármacos (estas dos transferidas de la sección del DSM-III-R de trastornos mentales orgánicos) y los trastornos del estado de ánimo no especificados (creada probablemente para diagnósticos más ambivalentes).

Es importante destacar que el DSM-IV, coloca dentro de la categoría de trastornos por ansiedad no especificados, a todos aquellos pacientes observados en atención primaria y que presentan una mezcla de sintomatología ansiosa depresiva, pero que no cumplen los criterios diagnósticos para un trastorno del estado de ánimo. En el DSM IV-TR (2002) continua la división en trastornos del estado de ánimo, pero ya en el DSM-V (2014) esto cambia. Se pasan a llamar trastornos depresivos los de la desregulación

disruptiva del estado de ánimo, el trastorno de depresión mayor, el trastorno depresivo persistente (distimia), el trastorno disfórico premenstrual, el trastorno depresivo inducido por sustancia/medicamento, el trastorno depresivo debido a otra afección médica, otro trastorno depresivo especificado y otro trastorno depresivo no especificado. El trastorno bipolar y los trastornos relacionados se presentan diferenciados en otro apartado.

3.3.4. Modelos explicativos de la depresión.

El punto central sobre el que descansa la conceptualización de la depresión, es el grado de satisfacción/insatisfacción de la persona en relación con sus distintas actividades y planes de actividad. Una predominancia de insatisfacción puede llevar a una reducción de la actividad, a una baja autoestima, y a cambios emocionales y fisiológicos negativos en consonancia con esta situación general.

De esta forma, se tendrán en cuenta cuántos y cómo son los estímulos positivos que recibe el sujeto, qué capacidad tienen éstos para aumentar su nivel de actividad (reforzar sus respuestas) y con qué estrategias o competencias cuenta el sujeto para acceder a ellos (Vallejo, 1998).

3.3.4.1. Enfoque comportamental de Lewinsohn.

Lewinsohn recogerá los trabajos de Ferster (1973), que destacaban la importancia que tienen en la depresión, el reforzamiento, las cadenas de respuesta y los estímulos discriminativos; y los trabajos de Costello (1972) que hacían referencia a la eficacia de los reforzadores, para formular su enfoque.

A mediados de los 70, el autor y sus colaboradores recogerán las características más conductuales de la depresión señalando el origen de la misma en una baja frecuencia de refuerzos (Lewinsohn, Biglan & Zeiss, 1976). El autor tuvo en cuenta tres hipótesis básicas (Lewinsohn, Youngre & Grosscup, 1979): la relación causal existente entre una baja tasa de refuerzos y la disforia; el mantenimiento por refuerzo social de las conductas depresivas y la falta de habilidades sociales como causa principal de la baja tasa de

reforzamiento. La interpretación y valoración que el sujeto hace del reforzamiento recibido también se considera un punto de referencia básico como aspecto cognitivo implicado en el proceso de aprendizaje (Dobson & Jackman-Cram, 1996).

En este acercamiento que integra aspectos situacionales (ambientales y de respuesta) y no situacionales (factores predisposicionales) tienen cabida también los aspectos cognitivos que aunque presentes en las formulaciones iniciales, se han hecho más explícitos al compararlos con otros acercamientos teóricos (Lewinsohn, Gotlib & Hautzinger, 1997; Lewinsohn, Hoberman & Hautzinger, 1985).

3.3.4.2. Enfoque del auto-control de Rehm.

Este modelo supone una aplicación del modelo general de Kanfer. Rehm formuló la importancia de la auto-observación, auto-evaluación y auto-refuerzo como agentes principales de la depresión (Rehm, 1988), explicando el nivel de actividad de la persona en función de los dos últimos. Según el autor, los sujetos depresivos atienden más a las informaciones y evaluaciones negativas, siendo menos conscientes de las consecuencias positivas. El modelo deriva hacia posiciones que integran los cambios emocionales, la memoria y el procesamiento de la información (Rehm & Naus, 1990).

3.3.4.3. Enfoque de la indefensión aprendida de Seligman.

Este enfoque parte de la teoría de la indefensión aprendida de Seligman (Seligman, 1975) y su posterior formulación (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978) que permite integrar el constructo de atribución. De este modo, los sujetos con mayor probabilidad de sufrir una depresión serían aquellos que se caracterizan por realizar atribuciones internas, globales y estables. La desesperanza se incluye como factor de riesgo e incluso como agente causal en el sentido de configurarse como un estilo atributivo, que cuando el sujeto tuviera que manejar sucesos negativos le llevaría a la depresión.

3.3.4.4. Enfoque cognitivo de Beck.

Beck (1967) formula en su enfoque lo que se conoce como triada cognitiva, que viene a significar el hecho de que las personas con tendencia a la depresión, tienen estructuras cognitivas y esquemas que posibilitan una visión negativa de sí mismas, en su relación con el mundo y con el futuro. Estos esquemas son en gran medida responsables de cómo la persona percibe la realidad, y de cómo esta forma de percibir, determina los cambios emocionales y conductuales característicos de la depresión.

3.3.4.5. Enfoque basado en las emociones, la memoria y el procesamiento de la información.

Según la teoría de Bower (1981) cuando una persona está bajo un concreto estado emocional, en ese momento le resulta fácil recordar sucesos previamente asociados en el pasado con esa emoción o estado de ánimo. De esta forma, aquellos constructos implicados en el origen de los estados emocionales negativos podrían ser reactivados, siendo accesibles y estando disponibles para reinterpretar la realidad en esos términos. De esta forma se intenta resaltar el papel que la percepción de las emociones negativas tiene en el origen, mantenimiento y predicción de la depresión.

3.3.4.6. Enfoque psicoanalítico.

En 1911, Abraham publicó la primera explicación psicoanalítica de la depresión relacionándola con la represión de los instintos (agresión dirigida hacia uno mismo).

Bemporad (como se citó en Vallejo, 1998) resume el proceso explicando cómo cuando la pérdida se produce en la edad adulta, la pérdida anterior y su correspondiente odio hacia el objeto amado perdido durante la infancia se reactivan. El objeto perdido se ha convertido en parte de uno mismo, por lo cual el odio se dirige hacia uno mismo que contiene lo introyectado. Este odio retrodirigido, junto al sentimiento de pérdida, se manifiesta como una depresión. Freud argumentó que esta teoría tenía una aplicabilidad limitada y posteriormente la abandonó. Después de revisar distintos modelos psicodinámicos y concluir críticamente que son muy diversos y que parecen asemejarse muy

poco a la realidad, destaca temas comunes a todos ellos: relaciones ambivalentes, relaciones narcisistas, impotencia y desesperanza y pérdida o amenaza de pérdida durante la infancia.

3.3.4.7. Modelo biológico-genético.

Según Gershon (1990) los estudios realizados con gemelos, adoptados y familiares, establecen una predisposición genética hacia el trastorno depresivo mayor y hacia el trastorno bipolar. El autor, aunque vio que los resultados de los estudios variaban considerablemente, pudo hacer las siguientes generalizaciones:

- Los trastornos afectivos son familiares, ya que el índice entre los familiares de los pacientes es de dos a tres veces superior que entre los familiares de los controles apropiadamente elegidos.
- El trastorno afectivo más frecuente entre los familiares de los pacientes con un trastorno bipolar no es el trastorno bipolar, sino el trastorno unipolar. El trastorno bipolar es el siguiente más frecuente.
- Entre los familiares de un paciente con un trastorno unipolar, se observa una tendencia, aunque no siempre significativa, a que la presencia de un trastorno bipolar sea más frecuente que en los controles.

Estos hallazgos sugieren que existe una relación genética con el trastorno depresivo mayor y el trastorno bipolar, y que estos trastornos, más que ser independientes, comparten una predisposición genética común.

En la descendencia adulta de 300 progenitores con un trastorno bipolar (el otro progenitor no presentaba ninguna enfermedad), se observó (Gershon, 1990) que existía un riesgo del 29.5% (13% bipolares I o II, 15.5% unipolares y 1% esquizoafectivos). Cuando ambos progenitores presentaban un trastorno afectivo, siendo uno de ellos bipolar, el riesgo de trastorno afectivo mayor fue del 74% entre los 28 descendientes observados.

Otro estudio halló un riesgo del 50% entre la descendencia de los individuos que tenían un progenitor con un trastorno bipolar y el otro con un trastorno afectivo. Hasta la fecha no ha sido posible identificar un modo específico de transmisión genética de los

trastornos del estado de ánimo. Los estudios de ligamento cromosómico se han centrado sobre el cromosoma X, el cromosoma 11 y varios ligamientos sobre los antígenos leucocitarios humanos (HLA), pero los resultados no han sido consistentes.

3.3.5. Características ansiosas y depresivas en población civil y militar.

Cuando hemos conceptualizado la ansiedad, la hemos descrito como una respuesta normal del sujeto ante determinadas situaciones y circunstancias. Pero cuando hacemos referencia a una respuesta cuya frecuencia, intensidad y duración son excesivas, que da lugar a limitaciones más o menos importantes en la vida de la persona, así como en su capacidad de adaptación, nos referimos a la ansiedad patológica. Normalmente suele manifestarse de tres formas (Galletero & Guimón, 1989):

- Como crisis, de forma brusca y episódica.
- Sin crisis, de forma persistente y continua.
- Como consecuencia de una fuerte e identificable situación de estrés.

La ansiedad, aparte de manifestarse en los distintos trastornos de ansiedad, también va a estar asociada a trastornos tradicionalmente considerados neuróticos, psicóticos y psicofisiológicos (Miguel-Tobal & Cano Vindel, 1990), entre los que cobran especial importancia los trastornos cardiovasculares (Miguel-Tobal, 1993), sin olvidar la influencia de la misma en los trastornos de la alimentación, la conducta adictiva, y en los trastornos sexuales.

Según Vallejo (1998) la depresión es “un problema de notable importancia clínica y con un gran impacto psicosocial” (p. 470). El trastorno suele originarse debido a la incapacidad para resolver problemas de forma adecuada, después cuando nos vemos sin estrategias adecuadas para hacer frente a estos problemas, podemos llegar a una situación de pasividad e incluso de renuncia y llegar a padecer un trastorno depresivo.

Podríamos resumir las características clínicas de la depresión en cuatro grandes categorías:

1ª. Estado de ánimo (afecto): triste, melancólico, infeliz, hundido, vacío, preocupado, irritable.

2ª. Cognición: pérdida de interés, dificultades en la concentración, baja autoestima, pensamientos negativos, indecisión, culpa, ideas suicidas, alucinaciones, delirio.

3ª. Conducta: retraso o agitación psicomotriz, llantos, abstinencia social, dependencia, suicidio.

4ª. Somático (físico): trastornos del sueño (insomnio o hipersomnia), fatiga, aumento o disminución del apetito, pérdida o aumento de peso, dolor, molestias gastrointestinales, disminución de la libido.

Los pacientes pueden presentarse predominantemente con manifestaciones somáticas mientras minimizan o niegan los componentes del estado de ánimo y cognitivos. En varios estudios se pone de manifiesto que más del 50% de las depresiones clínicamente importantes no suelen ser reconocidas dentro del marco de la asistencia primaria.

En términos generales, la depresión es un trastorno potencialmente letal: aproximadamente el 15% de los individuos con un trastorno afectivo primario se suicidan. En todos los sujetos deprimidos se debe valorar la suicidabilidad. Aproximadamente el 50% de las personas que se suicidan presentaban un diagnóstico primario de depresión (Barklage, 1991).

Según el *Medical Outcome Study*, la depresión posee un mayor impacto adverso en los individuos que tienen otras patologías orgánicas como la artritis o la diabetes, e incluso, aumenta la probabilidad de muerte en otras, como en las enfermedades cardiovasculares y en el cáncer (Wells et al., 1989).

Ansiedad y depresión, aunque en ciertos casos constituyen síndromes puros, suelen solaparse frecuentemente, manifestándose en la práctica clínica depresiones con una gran carga de ansiedad o cuadros de angustia empañados con sintomatología depresiva (Hamilton, 1960; Marks & Lader, 1973; Spitzer, Fliess, Endicott & Cohen, 1967). De este modo, se observa que tanto la ansiedad como la depresión están lejos de constituir entidades clínicas homogéneas. La autonomía de las crisis de angustia (ataques de pánico), respecto a la ansiedad permanente o generalizada, tiene cada vez mayor con-

sistencia (Ayuso, 1988, 1994; Massana, 1986). Asimismo se cuestiona la validez de la ansiedad generalizada como entidad diagnóstica independiente (Breier, Charney & Heninger, 1984). La distinción entre depresiones bipolares y unipolares, establecida por Leonhard en 1957, marca un hito importante en futuras subclasificaciones. Así se ha ido cuestionando la homogeneidad de las depresiones unipolares (Kupfer, Pickar, Himmelhoch & Detre, 1975), la independencia de las depresiones involutivas (Brown, Sweeny, Loutsch, Kocsis & Frances, 1984) y de las depresiones delirantes (Glassman & Roose, 1981), la dicotomía entre depresiones endógenas y neuróticas (Kay, Garside, Beamish & Roy, 1969; Kiloh & Garside, 1963) e incluso la unidad entre las depresiones neuróticas (Gersh & Fowles, 1979).

Siguiendo a Arcega (2001), las posiciones de los autores que han estudiado el tema se podrían resumir en las siguientes:

- Modelo unitario, que considera que ambos trastornos difieren cuantitativamente.
- Modelo pluralista o binario, que se inclina por una diferencia cualitativa donde ambos trastornos son considerados independientes.
- Modelo mixto, que se inclina por un síndrome independiente ansiedad-depresión que se distancia del síndrome ansiedad o depresión primarios o puros.

Obviamente existen datos que avalan cada una de estas posiciones, así como explicaciones plausibles a todas estas contradicciones (Stavrakaki & Vargo, 1986).

Clínicos de prestigio han defendido cada una de estas diferentes posiciones. Así Mapother (1926) y más recientemente Kendell (1976), se han inclinado por la consideración unitaria o de continuum, en el que se integran todos los trastornos afectivos, en tanto otros, como Garmany (1958) y especialmente el grupo de Newcastle, que dirigió Roth, apoyan un modelo binario en el que ambos trastornos son considerados independientes, a pesar de aceptar áreas de solapamiento (Roth & Mountjoy, 1982).

La propuesta psicopatológica ya la ha incorporado la CIE-10 de la Organización Mundial de la Salud (López-Ibor, 1992), como trastorno mixto de ansiedad y depresión (F41.2), diferente del resto de los trastornos de ansiedad y del estado de ánimo. El DSM-IV (American Psychiatric Association, 1994) la incluye como objeto de estudio en

su apéndice. Siguiendo a Echeburúa y Salaberría (1999) podríamos citar las características esenciales de este cuadro clínico:

- 1) Presentación simultánea y crónica de diversos síntomas no graves de ansiedad y de depresión-frecuentemente somatizados- en ausencia de otro trastorno mental grave.
- 2) Cambios temporales en el predominio de los síntomas de depresión y ansiedad.
- 3) Establecimiento gradual del cuadro clínico e inexistencia de acontecimientos traumáticos.
- 4) Rasgos de personalidad evitadora, dependiente u obsesiva. En algunas ocasiones, presencia de inflexibilidad, preocupación por los detalles, expresión emocional restringida, déficit de autoestima y cogniciones ansiosas y depresivas (Clark, Beck & Stewart, 1990; Echeburúa, Salaberría, Corral, Cenea & Berasategui, 2000; Lydiard, 1991; Preskorn & Fast, 1993).

La tasa de prevalencia de estos pacientes en los centros de Atención Primaria oscila entre el 1 y el 10% (aunque parece ser que está sobrerrepresentada). La prevalencia del trastorno mixto ansioso depresivo en Atención Primaria, en España es del 6.7% (Angst, Merikangas & Preisig, 1997; Wittchen & Essau, 1993).

La cuestión de las relaciones entre la ansiedad y la depresión está lejos de ser un problema únicamente académico, ya que tiene unas dimensiones de pronóstico y terapéuticas que sobrepasan el nivel teórico y especulativo. Por otra parte la elevada y estable frecuencia de ambos fenómenos (alrededor del 12.5%, según Murphy, Sobol, Neff, Olivier & Leighton, 1984) y su asociación frecuente con otros trastornos (Barlow, Dinardo, Vermilyea, Vermilyer & Blanchard, 1986) hace de esta cuestión un problema de primer orden para el clínico.

Los Estudios realizados para analizar las características ansiosas y/o depresivas en población civil son muy numerosos (Miguel-Tobal & Cano-Vindel, 1995; Rojas & Esser, 1999; Vázquez & Sanz 1997). Aparte de mencionar las dificultades para diferenciar los distintos trastornos, su sintomatología y otros trastornos asociados, podríamos concluir, en general, los siguientes puntos:

- 1) Los trastornos de ansiedad y del estado de ánimo se dan con mayor probabilidad en las mujeres.
- 2) Existe una tasa de prevalencia de comorbilidad en los trastornos de ansiedad muy alta (68%), de forma que dos de cada tres pacientes presentan además otro cuadro clínico.
- 3) La inseguridad en el empleo, la inestabilidad horaria y la amenaza de despido se consideran noxas laborales depresógenas.
- 4) El nivel de estudios puede influir en alguna medida en la sintomatología depresiva y/o ansiosa, siendo mayor en los niveles de estudios más bajos.
- 5) Las personas viudas muestran mayores niveles de sintomatología depresiva en comparación con las solteras y casadas.
- 6) Los sujetos entre 45 y 64 años muestran niveles de sintomatología depresiva significativamente más altos que las personas de menor edad.
- 7) No existen diferencias significativas, en cuanto a características depresivas, en las distintas profesiones (a excepción de las amas de casa y los jubilados).

En las FAS, ámbito que nos ocupa, la evaluación de la ansiedad y de la depresión se realiza mediante los cuestionarios de personalidad del Ejército, con ocasión del ingreso, y en los reconocimientos periódicos y no periódicos del personal militar. No obstante, el interés por las características ansiosas y depresivas de la tropa profesional, ha dado lugar desde hace años, a estudios sobre esta cuestión relacionados con adaptación e intentos autolíticos, cuando existía el Servicio Militar Obligatorio (Martínez et al., 1992), y posteriormente con adaptación y bajas psiquiátricas de distinta índole (Albainessi, 2003; Fuertes, 1992, 1996, 1998; Fuertes et al., 1997; Mas, 1994, 1995; Núñez, 1997; Pérez, Robles, Hernández & Vila, 1994) como trastornos adaptativos y trastornos mixtos ansioso-depresivos (Muñoz, 2006). El interés se amplió al evaluar el estado emocional del personal desplegado en Zona de Operaciones (Pérez & Rodríguez González 2011; Pérez, 2014) en misiones internacionales. Y la última tendencia, a nuestro entender muy positiva, es la de analizar el personal asistido por los Servicios de Psicología de las FAS (demanda clínica psicológica) tanto en Territorio Nacional como en Zona de Operaciones (IGESAN, 2015; Martínez, 2012), sin olvidar la importante labor preventiva de detección y gestión del estrés en el ámbito castrense (Bardera, García & Pastor, 2014; Bardera, Osca, López, & Silla 2003; Osca, González-Camino, Bardera & Peiró, 2003).

Actualmente esta labor la realizan los psicólogos del Cuerpo Militar de Sanidad, con el interés de identificar casos críticos antes del ingreso y descartar a estos aspirantes. Si surgiera psicopatología en el transcurso del desempeño laboral, se identificaría y asistiría de la forma más adecuada y profesional, con el fin último de favorecer la salud del personal militar y su adaptación al puesto de trabajo para el óptimo cumplimiento de los objetivos laborales castrenses. A continuación describiremos las principales investigaciones realizadas en las FAS en esta área concreta.

3.4. Investigaciones sobre personalidad y características de ansiedad y depresión en las FAS

En cuanto a la revisión de los trabajos de investigación realizados en las FAS sobre personalidad, en el área de la psicología, nos remontamos a los años 80 con un estudio diferencial de la personalidad entre marineros inscritos y voluntarios, especialistas de la Armada Española (N= 84), que realizaban el servicio militar en San Fernando (Cádiz). Mediante el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (EPI) se observó que ambos grupos no diferían en estructura de personalidad, y concluyeron que la voluntariedad no era un criterio válido para presuponer una estructura de personalidad definida. El autor (Chacartegui, 1983) indicó que a la hora de detectar vocaciones militares, no era suficiente el guiarse por el criterio de voluntariedad, y habría que idear otros criterios distintos.

Más adelante, y con ocasión del Curso de Psicología que se realizaba en el Ejército para obtener el Diploma de Psicólogo Militar, se registran en los años 1994, 1995 y 1997 principalmente, un incremento de estudios militares referidos a la Personalidad. Versan principalmente sobre los varones que realizaban el Servicio Militar Obligatorio y emplean las pruebas de personalidad del Ejército, P 211 y el Cuestionario de Personalidad 16PF de Cattell. El Cuestionario de Personalidad 16 PF de Cattell ya se ha comentado con anterioridad, y del Cuestionario Psicopatológico de Personalidad P 211, se puede decir que fue creado por la Sección de Psicología y Psicotecnia de las FAS a partir de pruebas clásicas psiquiátricas, de depresión y personalidad. Es de aplicación individual o colectiva, y consta de 140 ítems que hacen referencia a formas de sentir y actuar de los sujetos, con opciones de respuesta verdadera o falsa, y con las siguientes escalas: Depresión, Psicopatía, Neuroticismo, Extraversión y Sinceridad.

Se realizó un estudio en la Armada (Rueda, 1987) con el objetivo de detectar posibles psicopatologías que pudieran ser origen de problemas en la navegación, así como la identificación de perfiles de personalidad que aún sin ser estrictamente psicopatológicos, pudieran dar lugar a problemas de convivencia en navegaciones largas y en circunstancias duras o al menos estresantes. La descripción pormenorizada de los rasgos de personalidad facilitaría el conocimiento por parte del mando y permitiría elevar el nivel de adaptación de su vida a bordo. El estudio no pretendía únicamente derivar beneficios para la Armada en cuanto institución, sino que tenía también una gran importancia para la población implicada, en tanto en cuanto pudieran detectar sus propias anomalías y ayudarles a superarlas. Es muy importante para la Armada, una selección sin tendencias patológicas para poder desempeñar puestos con un cierto grado de responsabilidad. El objetivo fue obtener baremos concretos, utilizando el 16 PF de Cattell, que sirvieran para la selección de sucesivas dotaciones del buques escuela, así como observar posibles relaciones entre variables sociodemográficas y psicológicas del personal de marinería. Se utilizó una muestra de 205 marineros pertenecientes a las zonas marítimas del Estrecho, Cantábrico y Mediterráneo en proporciones similares, sujetos voluntarios para realizar el crucero de instrucción del buque-escuela. La muestra se dividió en dos grupos por edades. El perfil militar del grupo de menor edad destaca en los factores E- (sumisos, acomodaticios, conformistas), O+ (aprensivos, preocupados, inseguros, inquietos y depresivos y en Q1 (respetuosos con las ideas establecidas). El grupo de mayor edad obtiene un perfil caracterizado por los siguientes factores: C (poco estables emocionalmente), G (poca socialización en normas y obligaciones), H (cohibidos y susceptibles) y M (prácticos y regulados por la realidad). Se obtienen diferencias significativas en los dos grupos educacionales en DM (distorsión motivacional) y en los factores B, F y H (Razonamiento, animación y atrevimiento) De los resultados obtenidos se dedujo la existencia de fuertes relaciones entre los procesos psicopatológicos y los rasgos de personalidad. Los sujetos con un grado de patología psíquica alto tendrían una tendencia a ser poco estables emocionalmente, a tener falta de confianza en sí mismos, a ser aprensivos, inseguros y depresivos, autoconflictivos, poco integrados, tensos, frustrados y sobreexcitados. Los sujetos con más estudios se mostraron más responsables, autoconfiados, emocionalmente más maduros, autosuficientes, prácticos, lógicos y constantes en las tareas. Los individuos con menos estudios se mostraron más inseguros.

En 1994, en la Base militar del Ejército de Tierra, "Castrillo del Val" de Burgos, se realizó un estudio (López, 1994) para comprobar cómo los niveles altos de Neuroticis-

mo, Depresión y Desviación psicopática, y niveles bajos en Extraversión e Inteligencia, medidos a través del 16 PF de Cattell, conformaban un perfil de sujetos que iban a encontrar dificultades importantes a lo largo del periodo en filas, ello sin excluir que engrosarían las listas de soldados excluidos. Los resultados obtenidos confirmaron esta hipótesis y además apareció otro resultado interesante relacionado con la estabilidad emocional. Los sujetos con menor edad presentaban mayor inestabilidad emocional.

En el mismo año, otro trabajo (Irázabal, 1994) pretendió encontrar un perfil de personalidad que sirviera para pronosticar ciertas aptitudes desadaptadas en los soldados. Utilizando una muestra de 66 reclutas que llevaban 8 meses haciendo el servicio militar, y aplicándoles el Cuestionario de Personalidad 16PF y un cuestionario ad hoc que midiera entre otras cosas problemas con los mandos, se buscaba encontrar factores de inestabilidad emocional en los soldados de reemplazo. Dejando aparte situaciones que pudieran resultar estresantes, como la incorporación a filas o el cambio de destino, y suponiendo que la inestabilidad se iba a manifestar en conductas desadaptadas dentro del ámbito militar, pretendían obtener un perfil, a partir del cual poder pronosticar qué sujetos manifestarían con mayor probabilidad ese tipo de conductas. Las conclusiones que obtuvieron fueron que los problemas con los mandos tenían una correlación significativa con los factores siguientes: A (afectividad), E (dominancia), H (emprendedor), I (sensibilidad), N (astucia) y O (aprensivo). Ellos afirmaron que el perfil de sujetos que tendría más probabilidades de tener problemas con los mandos sería el del chico abierto, con una adecuada capacidad de relacionarse con la gente, no convencional, competitivo y rebelde. Que le gustara arriesgarse y ser el líder del grupo. Que tuviera sensibilidad emocional, así como un alto grado de inseguridad. En general, se trataría de personas extrovertidas que necesitaban el grupo y cuya sensibilidad emocional haría que no se adaptaran adecuadamente al ambiente militar. Esto, junto con cierta dosis de rebeldía, es lo que podría producirles problemas con los mandos. También relacionaron el consumo de alcohol con los factores A (afectividad) y F (impulsividad), y aunque la mayoría afirmó no consumir drogas, las correlaciones significativas fueron con los factores: A (afectividad), E (dominancia), I (sensibilidad), N (astucia) y O (aprensivo). Concluyeron que existía un perfil común para sujetos con problemas con los mandos y que además consumían drogas.

En el Centro Regional de Psicología de la Zona Marítima de Canarias, se realizó una investigación para encontrar el perfil de personalidad del Policía Naval, a través del

Cuestionario de personalidad 16 PF de Cattell (López, 1994). Se empleó una muestra de 43 sujetos que realizaban el Servicio Militar Obligatorio, pero también participaron los mandos de la compañía, que cumplieron la escala tipo Likert basada en el 16 PF para determinar qué factores de personalidad eran los más valorados para el perfil ideal de Policía Naval. Los resultados obtenidos indicaron que para los mandos, los factores a destacar en el perfil ideal del Policía Naval serían el de una persona inteligente, madura, independiente, seria, cumplidora de las normas, con confianza en sí misma, suspicaz, práctica, tranquila, autosuficiente y controlada. El perfil mejor sería el de una persona madura, cumplidora de las normas, emprendedora, astuta, conservadora, controlada y tranquila. El perfil peor sería una persona con baja inteligencia, descuidada, suspicaz, práctica, astuta, insegura, autosuficiente y tensa. El análisis de los datos reveló que las diferencias entre los dos grupos fueron significativas, aunque el análisis de los diferentes factores no lo fue (quizá debido al bajo número de sujetos valorados en los dos grupos comparados). Se muestra una coincidencia en algunos de los factores que determinan el perfil de personalidad ideal (elaborado a través de la escala tipo Likert del 16 PF) y el perfil real del policía naval (elaborado a partir de los datos obtenidos por los sujetos en el cuestionario de personalidad 16 PF). Hay coincidencia en los siguientes factores: maduro, cumplidor de las normas, controlado y tranquilo. Se concluye que el método propuesto para la obtención de un perfil de personalidad parece ser válido y aunque no se hayan obtenido unos factores determinantes del perfil, si se han evidenciado unas tendencias que habría que verificar en una muestra mayor de sujetos.

Con población del Cuartel General de la Armada, se tuvo el objetivo general de estudiar el nivel predictivo de la adaptación al Servicio Militar Obligatorio del test de Personalidad P 211 aplicado a militares de reemplazo, y como objetivo específico, determinar las diferencias en la capacidad de adaptación según la puntuación en las diferentes escalas clínicas (Jiménez, 1995):

Escala Psicopatía versus aceptación de normas.

Escala Depresión versus relaciones interpersonales

Escala Neuroticismo versus conductas ajustadas.

Se concluyó, que la prueba P 211 parece bastante adecuada para evaluar la personalidad aunque parece verse influida por el nivel educativo y la influencia del tipo de puesto. Los cambios en la situación del sujeto, llevaban asociadas variaciones en las puntuaciones obtenidas en las distintas escalas de la prueba, principalmente en Depresión y Neuroticismo, y afirmaron, que otros factores estaban influyendo en las puntua-

ciones obtenidas por los sujetos en la evaluación pre y post, aunque la mayor parte se debería a características estables de la personalidad. Uno de ellos podría ser el tiempo de permanencia, a mayor tiempo mayor adaptación, aunque no obtienen resultados significativos. El Neuroticismo apenas sufre cambios y la Psicopatía también permanece constante, la que se ve más afectada es la escala Depresión. Observan que a mayor nivel de estudios mayor puntuación en la escala Depresión, aunque es un resultado no concluyente, quizás debido al tamaño de la muestra. Y a menor responsabilidad en el puesto de trabajo, mayor puntuación en la escala de Depresión, resultado este que pareciera indicar que el desempeño de puestos que requieren del sujeto un nivel de actividad, implicación y atención importantes, favorecería su adaptación al Servicio Militar Obligatorio.

En Canarias, con personal de la Armada (una muestra de 70 sujetos, soldados de marinería) se realizó un estudio de la personalidad de los sujetos expedientados (Padreda, 1995). Los sujetos expedientados con tres faltas leves sancionadas con arresto, se remitían al Centro de Psicología donde se les aplicaban distintas pruebas de Personalidad, con el objeto de prevenir la realización de la cuarta falta leve, lo que originaría su ingreso en el Establecimiento Disciplinario preventivo del Acuartelamiento, como mínimo un mes y un día. Se les dividió en dos grupos, aquellos que tenían menos de tres arrestos (grupo control) y los que tenían tres o más, y se les aplicó el Cuestionario de Personalidad 16 PF de Cattell. El objetivo final del trabajo era encontrar variables de personalidad diferenciadas en el grupo de sujetos expedientados que nos orientaran hacia la posibilidad de elaborar un perfil aproximado de la personalidad de los sujetos con tendencia a sufrir expedientes disciplinarios. Se encontraron diferencias pequeñas aunque significativas en ambos grupos, en los factores: C (adaptación al ambiente, estabilidad emocional), H (cohibido, tímido, susceptible), Q1 (orientación hacia el cambio), Q4 (grado de tensión) y QI (ansiedad). El grupo expedientado sacó mayor puntuación en Q1 (orientación hacia el cambio), Q4 (grado de tensión) y QI (ansiedad), y menor en C (adaptación al ambiente, estabilidad emocional) y H (cohibido, tímido, susceptible). El Grupo de expedientados eran sujetos con mayor tendencia a la inestabilidad emocional, a la turbación, con menos confianza en sí mismos, poco hábiles socialmente, menos respetuosos con la autoridad, peores subordinados y con mayor tendencia a la ansiedad.

Por otro lado, en la Base Aérea de Zaragoza (Negrón, 1995) se estudió la relación entre la psicopatía y la conflictividad en una muestra de 325 sujetos, militares de reemplazo, utilizando la escala de psicopatía (20 ítems) de la P 211. No se encontró correlación significativa entre psicopatía y número de arrestos, aunque sí entre psicopatía y edad y nivel cultural, y también entre la edad y el número de arrestos (aunque muy pequeña).

En el antiguo CREPSI (Centro Regional de Psicología) de Baleares, se realizó un análisis estadístico sobre la prueba de personalidad P 211 (Bascón, 1995). Una de las misiones que tenían encomendadas los antiguos Centros Regionales de Psicología, era la explotación de pruebas psicométricas y psicológicas, realizadas en función de la información recopilada determinando los rasgos de Personalidad más acusados, y potencialmente psicopatológicos o no, con el objetivo de servir de asesoramiento al Mando en las siguientes áreas:

- Clasificación y destino a cuerpos.
- Detección de problemas de adaptación (a partir de los resultados de personalidad, se podían detectar conductas problema y desajustes emocionales, que podrían servir como una primera orientación diagnóstica, que en caso de confirmarse mediante posteriores evaluaciones, pudieran aconsejar las normas de actuación en cada caso.
- Detección de déficits intelectuales.

Basándose en las normas de aplicación, corrección y explotación de las pruebas psicológicas, y siguiendo las directrices de la Unidad de Psicología del Ejército de Tierra, el Centro Regional de Psicología de Baleares debería haber citado para una segunda evaluación clínica, a aquellos soldados que en la prueba de personalidad P 211 hubieran obtenido en uno o varios factores (Depresión, Psicoticismo o Neuroticismo), eneatis de 9 para la determinación de puestos y destinos. Se les citaría posteriormente para una segunda evaluación y una entrevista que confirmara el diagnóstico y se remitiría un informe a la unidad y al Hospital si se confirmaba la existencia de una personalidad patológica o algún trastorno que pudiera ser motivo de exclusión del Servicio Militar. Se les aplicó también el Cuestionario de Análisis Clínico de Krug (CAQ) en su versión española realizada por TEA Ediciones en 1987 para adolescentes y adultos con estudios primarios. El CAQ evalúa 12 variables clínicas de personalidad que el 16PF no mide, como identificación y comprensión de trastornos, en los que la depresión y la psi-

cosis son los rasgos centrales. Mide simultáneamente rasgos normales y patológicos y permite un perfil completo y multidimensional del sujeto. Durante el año 1994, se citaron también para esa segunda evaluación a los eneatis 8 de los factores citados anteriormente de la prueba P 211. El objetivo fue demostrar que el porcentaje de casos significativos finalmente, también correspondía a estos soldados. Se confirmó la hipótesis, y se asoció también a altas puntuaciones en el CAQ y a variables de tipo relacional, dando gran importancia a los antecedentes familiares y personales. Aquellos sujetos con antecedentes familiares de trastornos psicológicos y/o psiquiátricos tenían una puntuación media más alta en el CAQ, y aquellos que tenían antecedentes personales de trastornos psicológicos y/o psiquiátricos tenían una media más alta de puntuaciones en todas las pruebas comparados con los sujetos que no los tenían.

En Infantería de Marina se realiza un estudio (Gallardo, 1995) con una muestra 132 sujetos dividida en dos grupos, militares de empleo y militares de reemplazo, y utilizando el Cuestionario 16 PF de Cattell. Se realizó un estudio comparativo del perfil psicológico entre militares de empleo (M/E) y soldados militares de reemplazo (M/R). El objetivo era encontrar un perfil de personalidad representativo para cada grupo y encontrar diferencias significativas en determinados factores entre ambos (voluntarios/forzados). Se encontró una gran diferencia entre los perfiles de ambos grupos:

Los soldados militares de empleo obtuvieron mayores puntuaciones en los siguientes factores:

B = inteligente; C = suspicaz, desconfiado; F = impulsividad; G = sentido del deber; H = socialmente audaz, aventurado; Q3 = socialmente adaptado, controlado; QIII = control de autoimagen; QIV = independencia.

Los soldados militares de reemplazo obtuvieron mayores puntuaciones en los siguientes factores:

I = idealista (sensibilidad emocional); M = imaginativo, bohemio; O = aprensivo, preocupado; Q2 = ingenioso, prefiere sus decisiones; Q4 = tenso, frustrado; QI = ansiedad alta.

En el factor I (sensibilidad emocional) son los soldados militares de reemplazo los que presentan mayor puntuación junto con el factor O (autoculpabilidad) y Q4 (nivel de tensión) y menor puntuación en C (estabilidad emocional). El conjunto de estos factores hace que el factor de segundo orden QI (ansiedad) también de significativo. Esto muestra el alto nivel de ansiedad y las dificultades adaptativas que presentan los soldados militares de reemplazo. La alta puntuación en el factor M (imaginación) y baja en Q3 (control emocional) presenta al soldado militar de reemplazo desorientado, con falta de

método y sin esquema de procedimiento. Esto se puede observar si nos fijamos en que no han elegido el medio en el que se encuentran de forma voluntaria. En cuanto a los factores secundarios, se confirma el mayor nivel de ansiedad y angustia en los militares de reemplazo y un mayor control de la autoimagen y sociabilidad en los militares de empleo.

Se concluye que los soldados militares de empleo comparados con los de reemplazo son: más afables, reposados, solícitos, dispuestos a cooperar, emocionalmente maduros, estables, realistas a cerca de la vida, exigentes, con un elevado sentido del deber y más extrovertidos, que los soldados de reemplazo, que no se alejan a penas del promedio. Estas cualidades de los militares de empleo serían muy positivas en el desempeño de sus funciones como profesionales de la Infantería de Marina, dado que lo que de ellos se valoraba, atendía fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- Aceptación y cumplimiento de normas, reglamentos y órdenes directas.
- Entrega y disponibilidad en lo relacionado con el servicio.
- Motivación por temas profesionales.
- Capacidad de actuar asumiendo riesgos.
- Cooperación para anteponer la finalidad a sus propios logros.
- Compañerismo.
- Capacidad para mantener alta la moral sin merma en el trabajo.
- Capacidad para desarrollar su trabajo con concentración en períodos prolongados.

Los resultados aportaron una visión general de las características de personalidad, e indicaron, que sería interesante ver de qué manera estas diferencias de personalidad afectan al desempeño de las funciones del militar.

Atendiendo a todos los factores donde se han encontrado diferencias significativas, se añade a las conclusiones, el hecho de que posiblemente estas habrían sido más acentuadas, si la comparación hubiera sido a nivel individual en vez de grupal, pues los perfiles son menos apuntados y más próximos a la media que los de un solo sujeto.

En un trabajo realizado sobre el perfil psicológico del militar profesional especialista (Soria, 1997; Andreu & Peña, 1998) en el Instituto Politécnico del Ejército (IPE) Nº 1, se concluye lo siguiente:

1. El grupo de militares de empleo de tropa profesional:

- Tiene mayor apertura a la experiencia, a las novedades y a los valores o estilos de vida distintos que los Jefes oficiales y suboficiales especialistas.
- Tiene mayor control de impulsos en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro, que los estudiantes de Formación profesional.
- Tiene mayor control de las emociones y estabilidad emocional que los estudiantes de Formación profesional.

2. El grupo de Jefes oficiales y suboficiales especialistas.

- Tiene menor energía, extraversión, y dinamismo, que los militares de empleo de tropa profesional y que los estudiantes de Formación profesional.
- Tiene menor benevolencia (hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generosos) que los militares de empleo de tropa profesional y que los estudiantes de Formación profesional.
- Tiene mayor Estabilidad emocional, descrita por poca vulnerabilidad, emotividad, impulsividad e irritabilidad, que los estudiantes de Formación profesional.

Los autores señalan la importancia de tener en cuenta el factor edad (que pudiera estar influyendo en las variables energía, dominancia, reconocimiento y benevolencia), el factor tiempo de profesionalización, y también el factor de agrupamiento profesionalización–especialización.

En la Unidad de Seguridad de la Base Teniente Coronel Primo de Rivera, se realizó un estudio de seguimiento por parte del Gabinete de Psicología de la Unidad de Servicios Base Acuartelamiento (USBA) a partir de los factores de la prueba de personalidad 16 PF de Cattell (Couceiro, 1997). El objetivo fue asesorar al mando de la situación psicológica de sus componentes, soldados y cabos, militares de reemplazo (N = 317). Se quiso detectar individualmente algunas posibles alteraciones psicológicas y obtener un promedio colectivo en cada factor. Ver las actitudes predominantes del grupo, su estabilidad/inestabilidad a lo largo del tiempo, y tratar de averiguar las causas de posibles actitudes desajustadas que pudieran surgir o simplemente que fueran una característica del colectivo. Entendiéndose por actitudes desajustadas, aquellas que pudieran tener un pronóstico negativo a la hora de desarrollar adecuadamente las misiones encomendadas al destino.

Los resultados arrojaron que se trataba de un grupo formado por sujetos procedentes de ambientes muy alejados de una rutina disciplinada, con escasa experiencia en am-

bientes reglados, que reaccionan ante esta circunstancia de una forma ansiosa, con temores, sentimientos de culpabilidad y con una escasa adaptación a nivel emocional, pasivos y poco prácticos (más influenciados por circunstancias emocionales que efectivas), sin fijarse ni poner interés en lo que realizan, actuando de una forma muy rutinaria y por encima, por cumplir el expediente, escasamente motivados por la labor que se les encomienda, la cual les resulta bastante ajena. En el aspecto positivo podríamos decir que son sujetos a los que les gusta la animación y en general bienhumorados, con una estabilidad emocional normal, un aceptable nivel de control de impulsos, retraimiento y suspicacia. Ligera introversión y capacidad para resistir situaciones adversas.

En la Academia de Artillería de Segovia, se realizó un estudio comparativo de la personalidad de sus alumnos (Martín, 1997) durante el curso 1995/1996. Se dividieron en tres grupos, enseñanza básica, media y superior dependiendo del curso en el que estuvieran. Se concluyó que en ninguno de los perfiles de personalidad tipo existían puntuaciones extremas para ninguno de los factores. Comparando entre sí los tres grupos se encuentran diferencias significativas en las siguientes variables:

- reservado-abierto: más abiertos los de enseñanza básica que los de media y superior.
- sumisión-dominancia: diferencias entre la enseñanza media y la básica, éstos últimos más dominantes.
- sensibilidad dura-blanda: los de la enseñanza media puntúan más alto que los de la básica y superior.
- confiado-suspica: entre la básica y la superior, los de enseñanza superior son más suspicaces.
- apacible-aprensivo: entre la básica y la superior, los de la enseñanza superior son más aprensivos.
- conservador-liberal: entre la superior y la básica, los de la enseñanza básica son más liberales.
- dependiente-autosuficiente: los de la enseñanza básica son los más dependientes y con menor adhesión al grupo.
- intraversión- Extraversión: los de la enseñanza básica son más extrovertidos que los de la media y la superior.
- socialización controlada: tienen mayor socialización controlada los de la enseñanza media y superior que los de la básica.

- dependencia-independencia: entre la enseñanza superior y la básica, son estos últimos, los más independientes.

En el Regimiento Saboya Nº 6 de Badajoz (RIMZ Nº 6) se realizó un estudio sobre el absentismo laboral (Solaz, 1997). Utilizaron una muestra de 59 sujetos militares de tropa profesional y administraron el Cuestionario de personalidad 16 PF de Cattell. Aunque también tuvieron en cuenta, variables que llamaron contextuales, como la edad y la antigüedad laboral, y existen investigaciones con este diseño orientadas a la búsqueda de factores de personalidad predictores de absentismo (Bernardin & Walter, 1977), los resultados no hallaron variables de personalidad predictoras de absentismo laboral.

En los años 2000 y 2001 se realizaron dos importantes investigaciones sobre personalidad que llegarían a defenderse y a publicarse como tesis doctorales.

Una de ellas (Sebastián, 2014), pretendía comprobar factores de desajuste psíquico con valor predictivo como para provocar la exclusión del Servicio Militar Obligatorio. Se utilizó una muestra de 452 militares de reemplazo del Mando Aéreo de Canarias que ingresaron en el Servicio Militar Obligatorio en los años 2000 y 2001. Se partió de la premisa de que una personalidad desajustada constituía un riesgo significativo de inadaptación para cualquier recluta y aplicando varias pruebas, entre ellas la de personalidad P 211, concluyeron que tanto las altas puntuaciones en la escala Depresión, como en la de Neuroticismo eran determinantes para no continuar en el Servicio Militar Obligatorio. Puntuaciones altas en Depresión y/o Neuroticismo obtenidas en la prueba de personalidad del test P 211, incrementaban claramente la posibilidad de ser excluido del Servicio Militar Obligatorio. Depresión y Neuroticismo mostraban un poder predictivo como factores de riesgo. No ocurrió lo mismo con la Psicopatía, contrariamente a lo esperado, ésta no incrementaba la posibilidad de ser excluido y no presentaba poder predictivo alguno. Tampoco la extroversión presentó poder predictivo, pero sí ocurrió con la Sinceridad, cuyos resultados van en la misma línea que la Depresión y el Neuroticismo.

Miralles (2001) también defendió y publicó su tesis doctoral sobre cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizaban el Servicio Militar Obligatorio. Utilizó una muestra de 158 sujetos que realizaba el Servicio Militar Obligatorio en el Regimiento de Infantería Alfonso XIII del Ejército de Tierra y aplicó distintas pruebas de evaluación, entre ellas el Cuestionario de personalidad CEP de J. L. Pinillos y el Cuestionario de

personalidad Big Five (BFQ), de G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni. Concluyó que los cambios psicológicos que sufrían los militares de reemplazo, debido al contacto con la institución militar durante 9 meses, se plasmaban en un aumento de las variables: extraversión, apertura mental y cultural, afabilidad, seguridad en sí mismos y voluntad de superación. Se observó también una cierta tendencia a ser más dinámicos y cordiales. Es importante destacar que no se encontró ninguna influencia del entorno militar fuera del horario laboral (de 8 a 15 horas) y no se dieron cambios significativos en los grupos de pernoctas y no pernoctas. Así mismo, los cambios psicológicos acaecidos en estos jóvenes, no tienen ninguna similitud con los que se obtienen en personas internadas en centros penitenciarios (que también había investigado el autor).

Años más tarde, desde el Centro de Psicología de la Flota en la Base Naval de Rota, un equipo multidisciplinar de investigadores (Bardera, et al., 2004) publicó un artículo sobre una experiencia concreta en la selección de pilotos aéreos. Los autores piensan que es importante encontrar un patrón estable de personalidad con niveles bajos de ansiedad. Basándose en un enfoque de rasgos, utilizan como instrumento de evaluación el 16 PF de Cattell y se fundamentan en la bibliografía revisada (Prieto, Gouveia & Fernandez, 1996) que confirma que puntuaciones altas en estabilidad emocional (C), auto-suficiencia (Q2) y bajas en ansiedad (Q4) están muy relacionadas con la eficacia en el pilotaje de aviones. Los perfiles son valorados rasgo a rasgo y para ellos, el cuestionario 16 PF les aporta una primera aproximación muy importante en la búsqueda de garantizar ese perfil estable emocionalmente, aunque no sea la base de la decisión final, y utilizan también a veces, pruebas complementarias.

Ese mismo año también se publica un estudio experimental con tres grupos de pilotos de avión (Medialdea, 2004). Pilotos civiles de vuelos nacionales, pilotos civiles de vuelos transoceánicos y pilotos militares de operaciones aéreas. La muestra estaba compuesta por un total de 83 pilotos a los que se les aplicó, entre otras pruebas, el Cuestionario de personalidad EPI de Eysenck. Los resultados indicaron en los tres grupos un bajo nivel de Neuroticismo y de ansiedad, significativo comparado con la muestra española. Entre los tres grupos no se encontraron diferencias significativas en ansiedad y/o extraversión, siendo esta última normal en pilotos civiles y algo más alta, en pilotos militares.

Al igual que en pilotos militares, también se ha estudiado desde hace años, el perfil de personalidad en buceadores militares, principalmente en el Centro de Buceo de la Armada, materializándose en publicaciones periódicas que ahora pasaremos a comentar (Colodro & Garcés, 2012; Colodro, Garcés & Velandrino, 2012; Colodro et al., 2013) y en una tesis doctoral leída recientemente (Colodro, 2012).

En cuanto a la aptitud psicológica para el buceo militar, los investigadores (Colodro et al., 2012) tenían como objetivo identificar características psicológicas de aquellos militares que realizaban el curso de buceo. Con 1217 sujetos, encontraron diferencias significativas en militares dispuestos a hacer el curso básico de buceo con la población general. Las diferencias significativas encontradas se dan en 9 de los 16 factores primarios de personalidad del Cuestionario de personalidad 16 PF de Cattell. Los rasgos distintivos en los aspirantes aparecen en: A- (afectividad), B+ (inteligencia), C+ (estabilidad emocional), F (impulsividad), G+ (actitud normas), I- (sensibilidad emocional), Q1- (actitud experiencial), Q2+ (autosuficiencia), Q4- (ansiedad potencial). Si la comparación se realiza entre la población y la muestra de alumnos que finalizan el curso, el perfil de buceadores se diferencia en los diez rasgos anteriores más O (preocupación). Los buceadores con un mejor rendimiento, mostraron un menor nivel de ansiedad y se caracterizaban por ser más estables emocionalmente, serenos, seguros de sí mismos, independientes, realistas, asertivos, autosuficientes, agresivos, desconfiados desinhibidos y abiertos al cambio y a nuevas experiencias. Los autores nos informan de que aunque el diseño no permite cuantificar las relaciones de los rasgos de personalidad con la adaptación acuática, sí determina las diferencias individuales en características de personalidad de los buceadores con distinto nivel de adaptación, facilitando de este modo la generación de hipótesis a comprobar con otro tipo de estudios. Según los autores (Colodro et al., 2012) “los niveles superiores de estabilidad, control y dureza emocionales y los inferiores de ansiedad pueden favorecer la adaptación en un medio hostil, el afrontamiento de situaciones de riesgo y la respuesta a las demandas” (p. 440).

Otro estudio realizado sobre los componentes psicológicos de la adaptación subacuática (Colodro et al., 2013) con una muestra de 468 sujetos, militares profesionales, guardias civiles y miembros de protección civil utilizando el Cuestionario 16 PF de Cattell, encontró que existían variables psicológicas que diferenciaban a los que superaban y a los que no, el curso de buceo. Los buceadores que obtienen un mayor rendimiento presentan valores superiores en estabilidad emocional (C), impulsividad (F), control emocional (Q3) y ansiedad facilitadora (AF), con un menor desarrollo de la sensibilidad emocional (I), inseguridad (O) y tensión (Q4) y ansiedad inhibitoria (AI).

Por último debemos destacar una última investigación (Samper & Robles, 2014) que tuvo lugar en la Unidad Militar de Emergencias (UME) con un total de 1661 militares con el fin de realizar un análisis factorial exploratorio de una prueba de personalidad, el Cuestionario de personalidad “versión 6RA” y mejorarlo como instrumento. Este Cuestionario es “la última versión de uno inicial elaborado en 1999 en las FAS, fue la primera prueba originada a partir de un banco de ítems, cuyos elementos fueron todos previamente aplicados y filtrados en muestras de militares españoles” (Samper & Robles, 2014, p. 258). Los factores que mide son: Depresión, Neuroticismo, Psicopatía, Psicoticismo, Sociabilidad, Distorsión, Aquiescencia y Negaciones. Las soluciones factoriales mantienen dos factores, el que ellos llaman emocional, que incluiría las variables de depresión, neuroticismo y psicoticismo, y otro que llaman social, que incluiría la psicopatía y la sociabilidad. Los autores sugieren que los sujetos con altas puntuaciones en el factor emocional podrían considerarse más vulnerables, aunque proponen seguir investigando y actualizando los instrumentos, con una actitud de mejora continua.

Desde las FAS, el Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC, 2008), y en concreto, su dirección de investigación y análisis, nos indica cómo debería de ser el perfil del militar de Tropa Profesional en el año 2015. Conviene en tener en cuenta, competencias generales, intelectuales y culturales, profesionales, de liderazgo, militares y de personalidad. En el caso que nos ocupa, las competencias de personalidad consideradas son: coherencia, entusiasmo, confianza en sí mismo, equilibrio emocional, constancia, iniciativa, integridad y honradez, espíritu crítico y sentido del respeto.

Con respecto a la revisión de los trabajos de investigación realizados en las FAS sobre características ansiosas y/o depresivas del personal militar, citamos el trabajo de Muñoz (2006) utilizando un diseño exploratorio, no experimental y de tipo transversal. Con una muestra aleatoria de 100 militares de Tropa Profesional, se pretendió evaluar las variables que pudieran estar influyendo en la manifestación de las características ansiosas y/o depresivas de estos sujetos. El objetivo fue determinar qué relaciones existían entre estas manifestaciones y las variables sexo, nivel de estudios, empleo, destino y manifestaciones ansiosas y/o depresivas antes del ingreso en las FAS. Los resultados obtenidos informaron que ser mujer y/o haber manifestado estas características antes del ingreso, aumentaba la probabilidad de manifestarlas en el medio castrense, encontrándose una relación estadísticamente significativa entre haber sufrido sintomatología ansiosa y/o depresiva antes del ingreso en el Ejército y mostrarla después prestando

servicio en las FAS. A la vista de los resultados parece interesante la influencia que los antecedentes individuales pudieran tener en las manifestaciones psicopatológicas posteriores.

En Zona de Operaciones (Pérez & Rodríguez González, 2011) se realizó un análisis del estado emocional de 188 miembros militares del contingente desplazado a la antigua Yugoslavia (Bosnia-Herzegovina), con el objetivo de analizar las modificaciones generadas en los estados emocionales de los mismos. Se concluyó que la experiencia vivida alteraba los niveles de ansiedad estado de la muestra estudiada, (aunque los valores de ansiedad rasgo no sufrieron variaciones significativas) y que los niveles formativos superiores, favorecían un afrontamiento positivo de la experiencia.

En Afganistán (Herat) se realizó un estudio observacional, descriptivo y transversal del personal militar español asistido por el Servicio de Psicología (Martínez, 2012, 2014). El número total de casos analizados fue de 172. Los principales motivos de remisión fueron “la valoración y prevención de secuelas psicológicas tras accidentes, atentados o enfrentamientos con la insurgencia afgana, seguida de la sintomatología ansiosa y la problemática laboral” (Martínez, 2012, p. 165). Los trastornos de ansiedad y los trastornos adaptativos fueron los más frecuentes (Robles, 2010), similares a los obtenidos en otros estudios realizados por la Unidad de Psicología de la Dirección General del Ejército de Tierra en zona de operaciones: trastornos de ansiedad, de adaptación y problemática laboral. Se indicó la conveniencia de instaurar programas formativos y educativos con fines preventivos, en la línea de mejorar la adaptación del personal desplegado.

Por último, referirnos a un estudio realizado por la Inspección General de Sanidad de la Defensa (2015) sobre la evaluación de la atención psicológica en las FAS. El objetivo era conocer la demanda clínica psicológica para orientar a los psicólogos hacia las acciones oportunas que contribuyeran a mejorar el bienestar general de los militares y de este modo garantizar la consecución de los objetivos militares, en un buen clima laboral de compromiso y dedicación. Las atenciones psicológicas se producen en el Ejército por tres vías principalmente: el militar solicita ayuda al psicólogo, el mando solicita al psicólogo que atienda a algún militar o grupo de militares, y el psicólogo propone una intervención determinada individual o grupal. El estudio realizado recoge un total de 567 atenciones psicológicas, pertenecientes al primer trimestre de 2014. Las conclusiones generales informan de que los cuadros más demandados han sido: ansiedad/temores,

seguido de estado de ánimo y problemas de familia/pareja, siguiendo de cerca los casos de carácter socio laboral. En el Ejército de Tierra, población objetivo de nuestro estudio en esta tesis, el número de atendidos fue 242 y los problemas presentados con mayor frecuencia coinciden con los resultados generales: ansiedad/temores, estado de ánimo y en tercer lugar se distingue por relaciones con mandos seguido de problemas de pareja/familia y desadaptación.

Los resultados de los estudios mostrados nos informan de lo importante que es para el Ejército su capital humano, sus diferencias individuales en personalidad, así como la presencia o ausencia de psicopatología en el desempeño laboral.

El objetivo común de todos estos estudios se podría resumir en, la adaptación de los militares a su puesto de trabajo con el mayor éxito posible, dentro de un perfil normalizado de personalidad en variables clínicas y laborales, en ausencia de manifestaciones psicopatológicas. Un perfil, en consecuencia, que les permita este objetivo pretendido por parte de las FAS, incluso desde antes del ingreso.

MARCO EMPÍRICO

Capítulo 4. Objetivos e Hipótesis

4.1. Objetivos de la investigación

El **objetivo general** de este estudio es evaluar las variables de personalidad que favorecen el éxito laboral (perfil de personalidad idóneo) según la valoración realizada por los Cuadros de Mando del Ejército de Tierra (jueces militares) y ver su incidencia en los Militares de Tropa Profesional del mismo Ejército, esto es, compararlas.

Como **objetivos específicos e hipótesis** se plantean los siguientes:

A. En cuanto a los jueces militares (Cuadros de Mando del Ejército de Tierra)

Objetivo 1. Analizar el perfil conformado por las variables de personalidad valoradas como idóneas para los Militares de Tropa Profesional según los jueces militares (Cuadros de Mando), a través de las definiciones de las 16 escalas del Test de Personalidad de TEA ediciones, TPT y, comparar ese perfil (valorado como idóneo por los jueces militares para los Militares de Tropa Profesional) con el perfil valorado como idóneo por los jueces civiles en la construcción del test de personalidad TPT de TEA ediciones en pro de obtener éxito profesional.

Objetivo 2. Examinar los pesos relativos que los jueces militares otorgan a cada una de las escalas de personalidad del TPT y compararlos con los pesos relativos asignados por los jueces civiles que colaboraron en la construcción del instrumento en las mismas definiciones de las escalas.

B. En cuanto a los Militares de Tropa Profesional

Personalidad

Objetivo 3. Analizar y comparar los perfiles de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenidos a través de:

- Una medida directa → la definición de las 16 escalas del test de Personalidad TPT, que nos proporciona una autovaloración.

- Una medida indirecta → los 160 ítems que conforman las 16 escalas del test de Personalidad TPT, que nos ofrece un perfil de Personalidad, una escala de sinceridad y una variable criterio “éxito en la profesión”.

Objetivo 4. Comparar el perfil de personalidad obtenido por los jueces militares con:

- El perfil de personalidad alcanzado por los Militares de Tropa Profesional en la autovvaloración de las 16 escalas del TPT (medida directa).

- El perfil de personalidad conseguido en el Test de Personalidad TPT -respuesta a los 160 ítems- (medida indirecta).

Psicopatología

Objetivo 5. Analizar la sintomatología ansiosa y depresiva de los Militares de Tropa Profesional a través de los Cuestionarios de Ansiedad de Zung y de Depresión de Beck, en relación con la población civil general que nos proporcionan los test.

Objetivo 6. Analizar:

- Los antecedentes psicopatológicos familiares pasados o existentes en la actualidad, el parentesco que tienen con los sujetos, y si recibieron o no, tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, a través de un cuestionario ad hoc.

- Los antecedentes personales psicopatológicos de trastornos de ansiedad y/o depresivos y de comportamientos ansiosos y/o depresivos antes del ingreso en las FAS y si recibieron tratamiento o no, a través de un cuestionario ad hoc.

-La psicopatología de los Militares de Tropa Profesional estando prestando servicio en las FAS. Describirla, si se trata de comportamientos ansiosos y/o depresivos, o de trastornos de ansiedad, trastornos depresivos o de ambos. Indicando el inicio del mismo, si recibieron o no tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, si requirieron o no rebaje de servicios o baja médica laboral, si les convocaron para asistir a la Junta Médico Pericial de

Tribunal Psiquiátrico Militar, si conocen qué diagnóstico y coeficiente les dieron y si el trastorno continúa en la actualidad, a través de un cuestionario ad hoc.

-La relación de los antecedentes psicopatológicos personales antes del ingreso con las posteriores manifestaciones prestando servicio en las FAS a través de un cuestionario ad hoc.

4.2. Hipótesis de la investigación

- En cuanto a los jueces militares (Cuadros de Mando del Ejército de Tierra)

Hipótesis 1. Se espera que el perfil de personalidad valorado como idóneo por los jueces militares sea similar* al valorado como idóneo por los jueces civiles en la población estudiada para la construcción del TPT en pro de obtener éxito profesional.

***Nota:** Las tres primeras escalas, desajuste, ansiedad y depresión (aspectos negativos de la personalidad), dificultarían en mayor o menor medida, el éxito profesional; y las demás escalas de personalidad del TPT, favorecerían en mayor o en menor medida el éxito laboral.

Hipótesis 2. Se espera que los pesos relativos otorgados por los jueces militares en las definiciones de las escalas de personalidad del Test de Personalidad de TEA ediciones no difieran mucho a los pesos asignados por los jueces civiles* que colaboraron en la construcción del instrumento en las mismas definiciones de las escalas para obtener la puntuación criterio de éxito en la profesión.

- En cuanto a los Militares de Tropa Profesional

Personalidad

Hipótesis 3. Se espera que el perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido mediante autovaloración sea más idóneo que el obtenido mediante la realización del Test de Personalidad de TEA ediciones. Y que en este último, los sujetos evaluados obtengan un perfil de personalidad óptimo por debajo de la media así como la puntuación en el índice éxito en la vida profesional.

Hipótesis 4. Se espera que exista una alta incidencia (concordancia) entre el perfil de Personalidad obtenido como idóneo por los jueces militares y el perfil de Personalidad obtenido en la autovaloración de los Militares de Tropa Profesional y una baja incidencia (concordancia) entre el perfil de Personalidad obtenido como idóneo por los jueces militares y el perfil de Personalidad obtenido en el test de Personalidad TPT de TEA ediciones.

Psicopatología

Hipótesis 5. Se espera que los Militares de Tropa Profesional no muestren sintomatología ansiosa y/o depresiva de forma significativa.

Hipótesis 6. Se espera que los Militares de Tropa Profesional con antecedentes psicopatológicos pasados, muestren en mayor medida psicopatología prestando servicio en el Ejército.

Capítulo 5. Método

5.1. Participantes

La muestra representativa de la población objeto de estudio estuvo compuesta por un total de 475 militares pertenecientes al Ejército de Tierra, divididos en 113 Cuadros de Mando y 362 Militares de Tropa profesional. Los participantes estaban destinados en la Base Acuartelamiento de Artillería “Conde de Gazola” (El Ferral del Bernesga-León) y en el Acuartelamiento de Artillería “Santocildes” (Astorga-León).

De un modo pormenorizado las dos submuestras poseen las siguientes características, a saber:

Militares Cuadros de Mando del Ejército de Tierra

Esta muestra representativa está formada por 113 militares (Véase Figura 5.1 y Tabla 5.1) destinados laboralmente en: la Unidad de Servicios Base Acuartelamiento (USBA) un 9.7%, un 50.4% en el Regimiento de Artillería de Campaña nº 63 (RACA 63), un 11.5% en el Cuartel General y el Centro de Comunicaciones (C.G RACA y CECOM), todos ellos ubicados en la Base-Acuartelamiento del Ferral del Bernesga en León; y un 28.3% en Astorga, destinados en el RALCA 62 (Regimiento de Artillería lanzacohetes de Campaña nº 62).

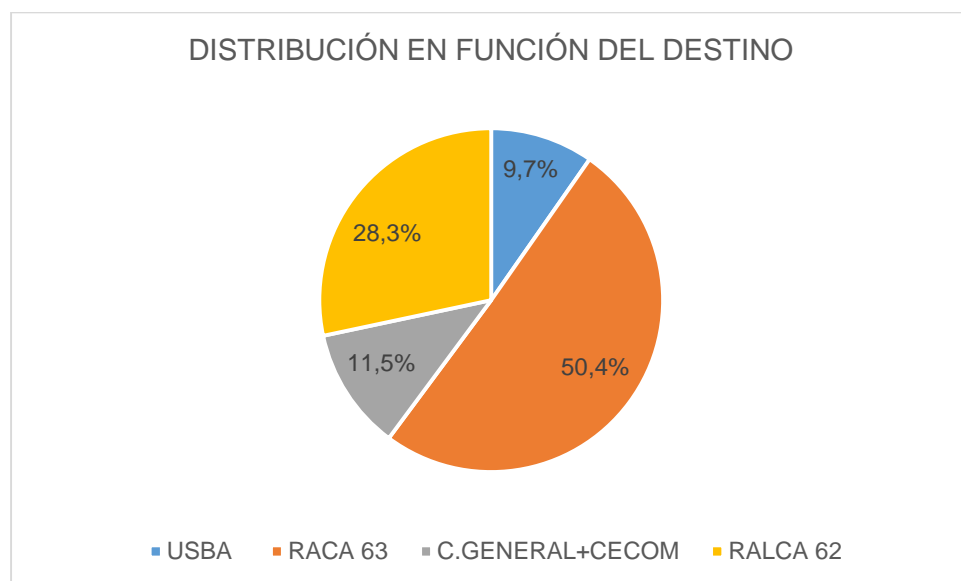


Figura 5.1. Distribución de los Cuadros de Mando en función del destino laboral.

En cuanto al sexo, 110 sujetos eran hombres (el 97.3%), mientras que sólo tres, el 2.7% eran mujeres (Véase Figura 5.2 y Tabla 5.1).

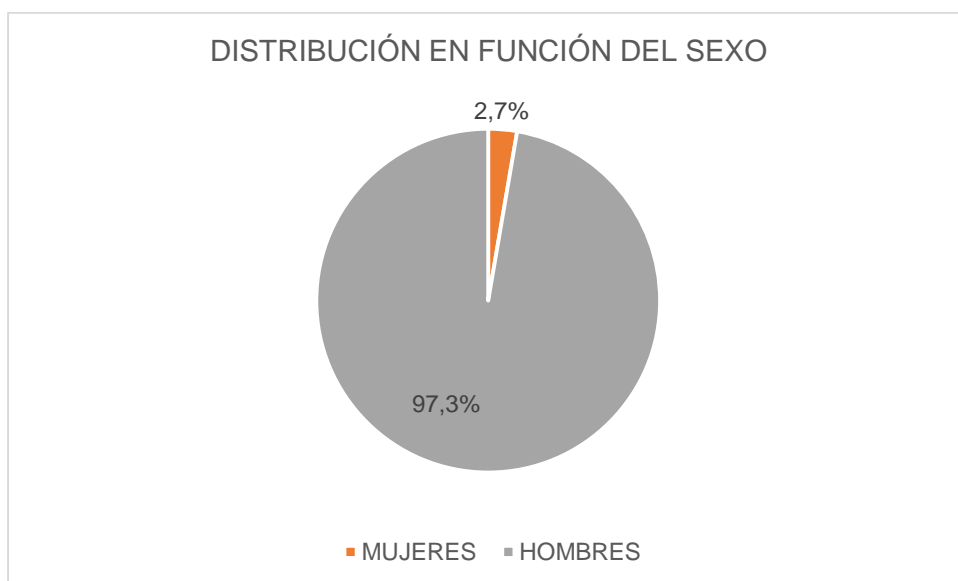


Figura 5.2. Distribución de los Cuadros de Mando en función del sexo.

En relación a la escala profesional de pertenencia, 56 sujetos, el 49.6%, pertenecía a la categoría de Oficiales y 57 sujetos, el 50.4%, a la de Suboficiales (Véase Figura 5.3 y Tabla 5.1).

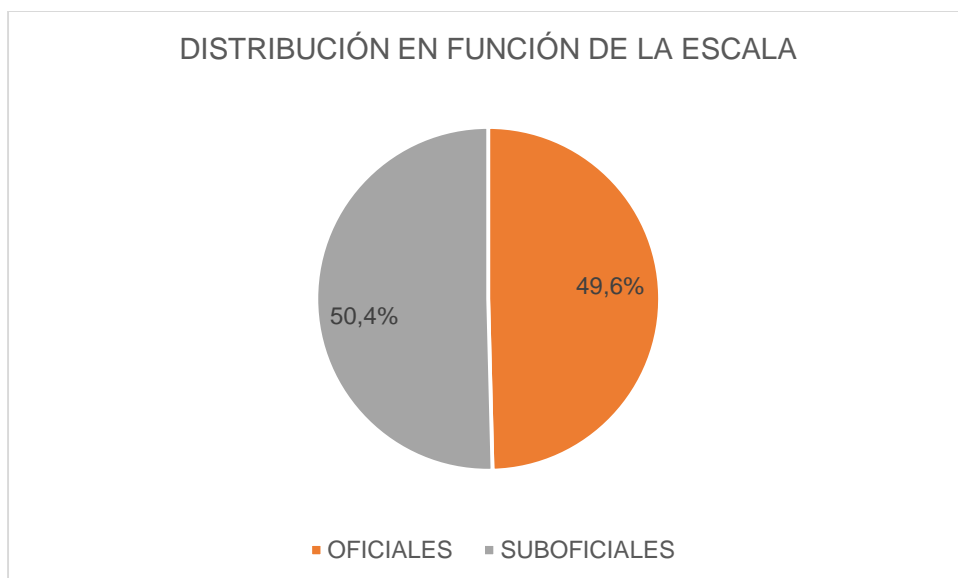


Figura 5.3. Distribución de los Cuadros de Mando en función de la escala profesional.

Tabla 5.1. Porcentajes sociodemográficos: Destino laboral, sexo y escala profesional.

Variables		N	%
Destino laboral	USBA	11	9.7
	RACA 63	57	50.4
	C.GENERAL+CECOM	13	11.5
	RALCA 62	32	28.3
Sexo	Varón	110	97.3
	Mujer	3	2.7
Escala profesional	Oficiales	56	49.6
	Suboficiales	57	50.4

Militares de Tropa Profesional del Ejército de Tierra

Esta muestra representativa incluye 362 militares destinados en: un 4.4% en la Unidad de Servicios Base Acuartelamiento (USBA), un 55% en el Regimiento de Artillería de Campaña nº 63 (RACA 63), un 5.5% en el Cuartel General y el Centro de Comunicaciones (C.G RACA y CECOM); todos ellos ubicados en la Base-Acuartelamiento del Ferral del Bernesga en León; y un 35.1% emplazados en Astorga, destinados en Regimiento de Artillería nº 62 del Acuartelamiento Santocildes (Véase Figura 5.4 y Tabla 5.3).

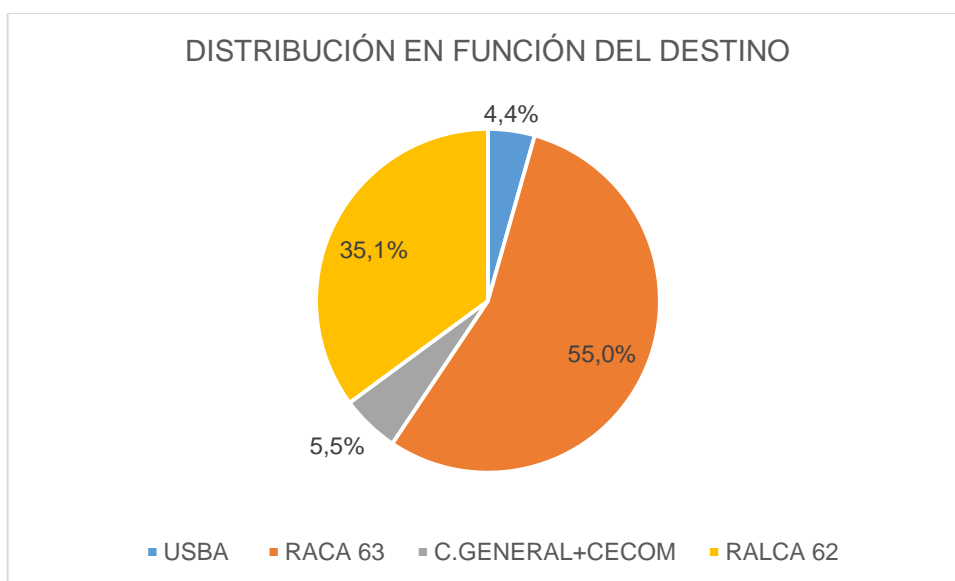


Figura 5.4. Distribución en función del destino de la Tropa Profesional.

En cuanto al sexo, 271 eran hombres (un 74.9%), mientras que 91, el 25.1% eran mujeres (Véase Figura 5.5 y Tabla 5.3).

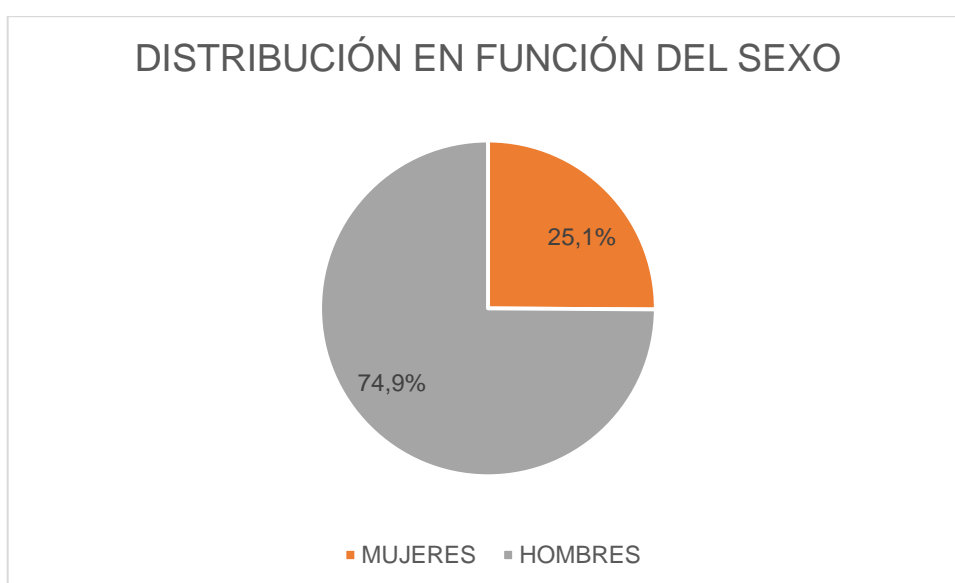


Figura 5.5. Distribución en función del sexo de la Tropa Profesional.

Con respecto al empleo un 65.5% eran Soldados, un 28.7% Cabos y un 5.8% Cabos 1º (Véase Figura 5.6 y Tabla 5.3).

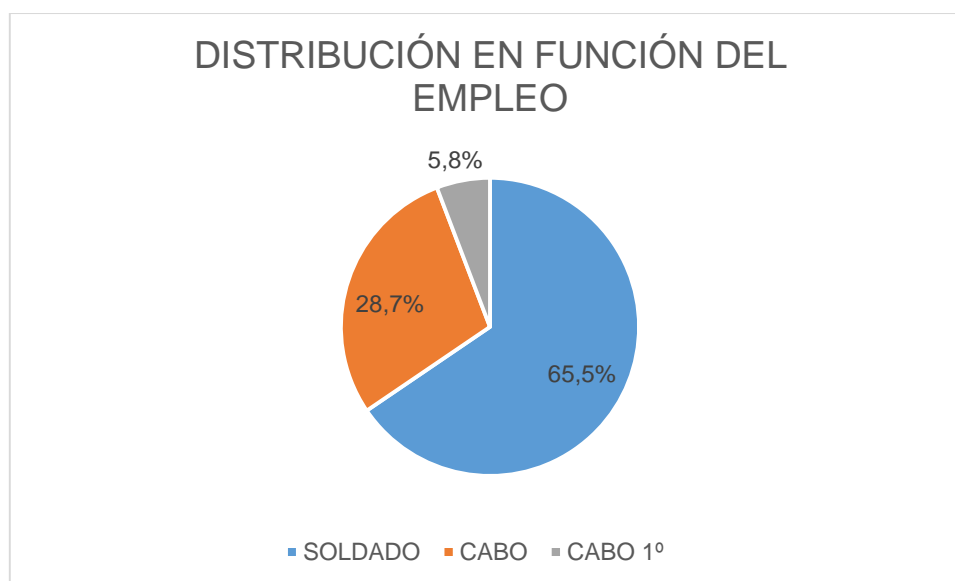


Figura 5.6. Distribución en función del empleo de la Tropa Profesional.

En cuanto a la edad, la media es de 25.27 y la desviación típica es 4.62 (Véase Tabla 5.2 y Figura 5.7). Un 82% tiene edades comprendidas entre los 18 y los 30 años y un 18% es mayor de 30 años.

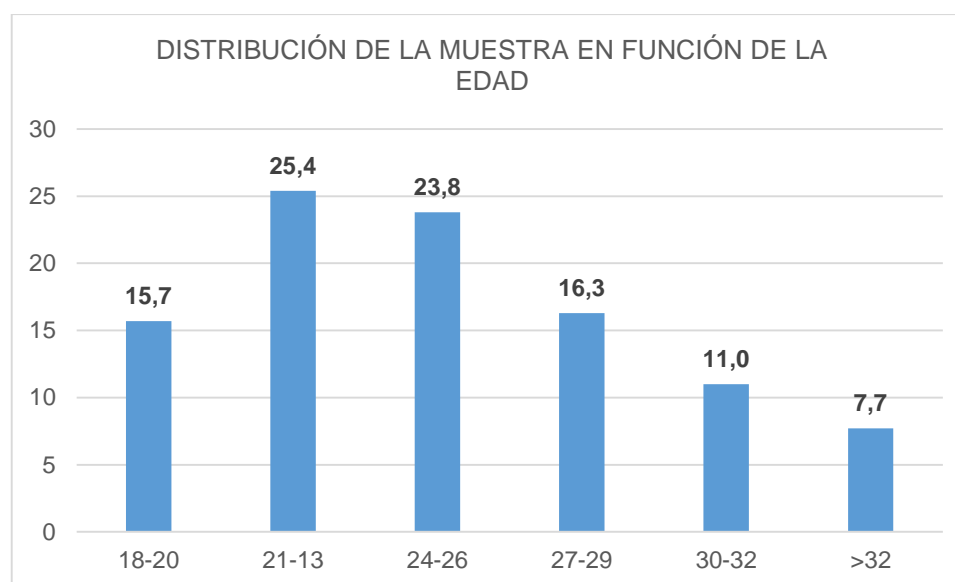


Figura 5.7. Distribución porcentual de la muestra en función de la edad.

Tabla 5.2. Descriptivos demográficos: Edad y Número de hijos.

Variables	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	<i>M</i>	<i>DT</i>
Edad	364	18	43	25.27	4.624
Hijos	364	0	4	.19	.49

Tabla 5.3. Porcentajes sociodemográficos: Destino laboral, sexo y empleo.

Variables		N	%
Destino laboral	USBA	16	4.4
	RACA 63	199	55.0
	C.GENERAL+CECOM	20	5.5
	RALCA 62	127	35.1
Sexo	Varón	271	74.9
	Mujer	91	25.1
Empleo	Cabo 1º	21	5.8
	Cabo	104	28.7
	Soldado	237	65.5

Un 14.9% (54 personas) tiene hijos, del cual, un 12.2% (44 personas) tienen un hijo y un 2.8% tienen más de uno, de modo que: 8 personas tienen 2 hijos, 1 persona tiene 3 hijos y 1 persona tiene 4 hijos (Véase Tabla 5.2 y Figura 5.8).

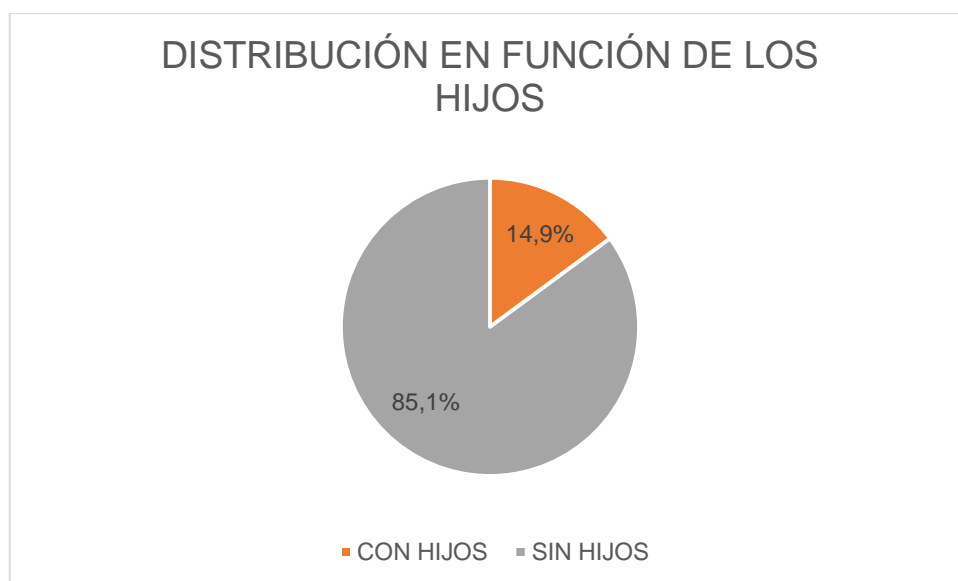


Figura 5.8. Distribución porcentual de la muestra en función de los hijos.

En lo que concierne al estado civil, se muestra en la Figura 5.9 como un 83.7% están solteros, un 14.9% casados (54 sujetos) y un 1,4% divorciados (5 sujetos).

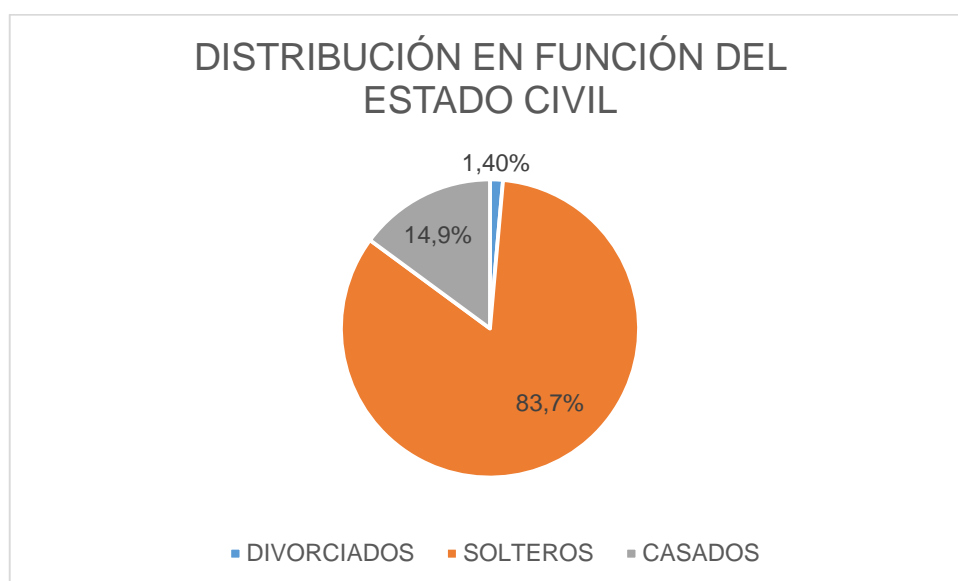


Figura 5.9. Distribución porcentual de la muestra en función del estado civil.

En cuanto al nivel de estudios, que se muestra en la Tabla 5.4, se podría resumir (Véase Figura 5.10), como que el 2.5% son sujetos sin estudios, 48.6% con nivel de estudios bajo (Graduado Escolar y de 1º a 4º de la Educación Secundaria Obligatoria),

46.4% con nivel de estudios medio (Bachiller, Formación profesional, Curso de Orientación Universitaria), y un 2.5% con nivel de estudios alto (licenciatura o diplomatura universitaria).

En cuanto a los años de servicio en las FAS, un 27% lleva menos de un año hasta menos de dos años, un 31.2% lleva entre dos años y menos de cinco años, un 29.9% lleva entre cinco años y menos de diez años, y un 12.9% lleva diez años o más (Véase Tabla 5.5 y Figura 5.11).

Los años de servicio en los destinos (Véase Tabla 5.6 y Figura 5.12) se distribuyen de la siguiente forma: un 34% lleva menos de un año hasta menos de dos años, un 35.7% lleva entre dos años y menos de cinco años, un 25.2% lleva entre cinco años y menos de diez años, y un 5.3% lleva diez años o más.

Tabla 5.4. Distribución de la muestra en función del Nivel de estudios terminados.

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Sin estudios	9	2.5
Graduado escolar	49	13.5
Primero de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	5	1.4
Segundo de ESO	23	6.4
Tercero de ESO	20	5.5
Cuarto de ESO	79	21.8
1º de Bachillerato	21	5.8
2º de Bachillerato	16	4.4
BachilleratoLOGSE/BUP/COU	56	15.5
Formación Profesional (FP) I	41	11.3
Formación Profesional (FP) II	34	9.4
Estudios universitarios	9	2.5

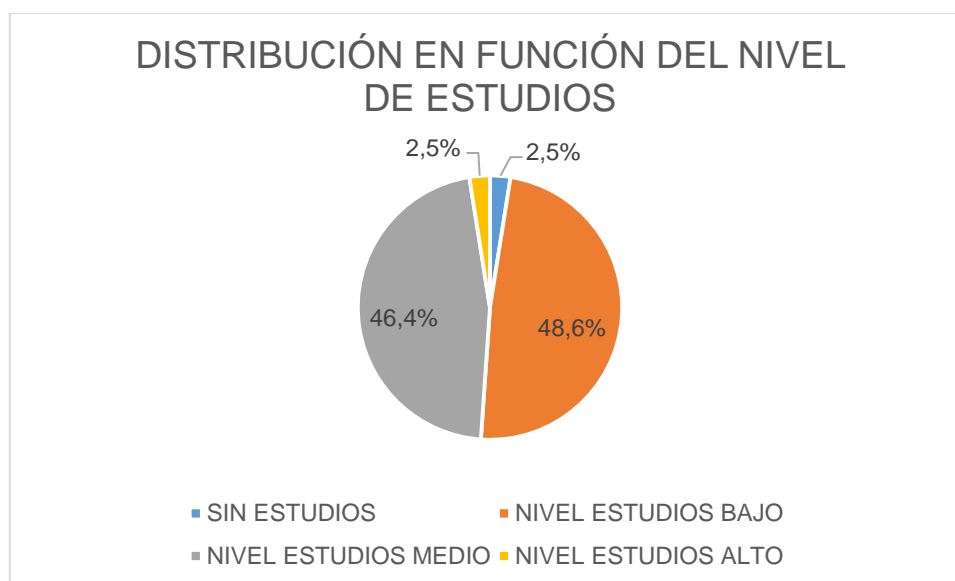


Figura 5.10. Distribución porcentual en función del nivel de estudios.

Tabla 5.5. Años de servicio en las FAS.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
0 menos de un año	57	15.7
1 un año o más	41	11.3
2 dos años o más	36	9.9
3 tres años o más	50	13.8
4 cuatro años o más	27	7.5
5 cinco años o más	24	6.6
6 seis años o más	24	6.6
7 siete años o más	10	2.8
8 ocho años o más	27	7.5
9 nueve años o más	23	6.4
10 diez años o más	41	11.3
11	1	.3
17	1	.3
Total	362	100.0

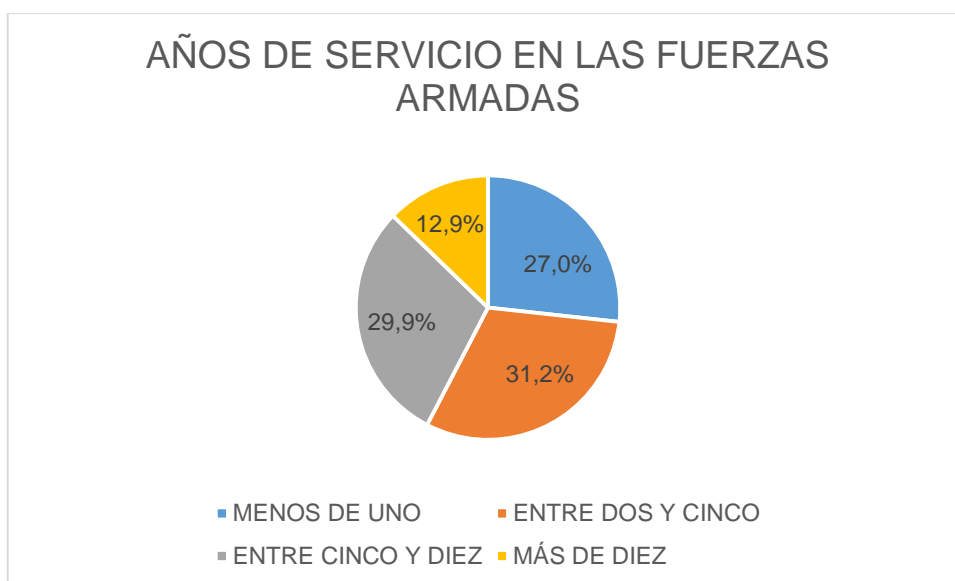


Figura 5.11. Distribución porcentual en función de los años de servicio.

Tabla 5.6. Años de servicio en el destino actual.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
0 menos de un año	79	21.8
1 un año o más	44	12.2
2 dos años o más	48	13.3
3 tres años o más	54	14.9
4 cuatro años o más	27	7.5
5 cinco años o más	23	6.4
6 seis años o más	22	6.1
7 siete años o más	11	3.0
8 ocho años o más	21	5.8
9 nueve años o más	14	3.9
10 diez años o más	17	4.7
11	1	.3
17	1	.3
Total	362	100.0

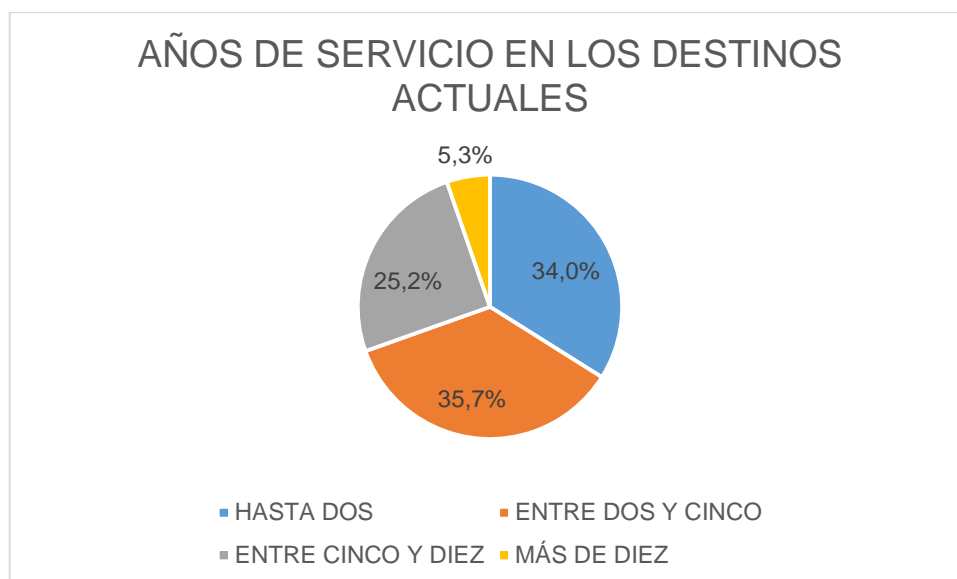


Figura 5.12. Distribución porcentual en función de los años en el destino actual.

5.2. Diseño de la Investigación

En un momento inicial se realizó una investigación de campo, con un primer estudio exploratorio o piloto para identificar la problemática objeto de estudio utilizando una muestra representativa de la población accesible de 211 Militares de Tropa Profesional, con un diseño transversal y descriptivo, en el que se utilizó la modalidad de cuestionarios para la recogida de información. En un segundo momento, y solventadas las deficiencias observadas en el estudio piloto sobre la conveniencia de introducir una prueba de Personalidad estandarizada (en nuestro caso el TPT), se procede al estudio propiamente dicho que aquí se expone. La muestra representativa, procede de un muestreo aleatorio estratificado no proporcional (por unidades de destino), en el que se utilizó muestreo aleatorio sistemático mediante listas (Martínez, Chacón & Castellanos, 2014) para conseguir 404 Militares de Tropa Profesional (muestra intentada) que finalmente quedaron en 362 (muestra real). La muestra representativa de los 113 jueces militares (muestra real) se obtuvo por muestreo aleatorio estratificado proporcional (oficiales y suboficiales). Se trata de un diseño transversal, exploratorio y descriptivo, no experimental (Martínez, 1994), que pretende mostrar los hechos como son observados, indagando en la incidencia y en los valores en que se manifiestan las variables estudiadas en un momento temporal determinado. En algunos puntos, se podría definir como

un diseño correlacional, en tanto que perseguiría estudiar el grado de relación entre algunas de las variables, aunque sin asignar una relación de causa-efecto entre ellas.

Las **variables** incluidas en el presente estudio son las siguientes:

Jueces Militares: definición operacional medida

Variables medidas a través de un Cuestionario (creado ad hoc) de valoración que los Jueces Militares cumplimentan sobre el perfil idóneo de Personalidad de los Militares de Tropa Profesional para tener éxito en el trabajo.

Variables del sujeto o de diferencias individuales:

- Sexo.
- Destino laboral.
- Escala profesional.

Variables de Personalidad, variables criterio:

- Daj.** Desajuste.
- Ans.** Ansiedad.
- Dep.** Depresión.
- Est.** Tolerancia al estrés.
- Aco.** Autoconcepto.
- Tol.** Tolerancia y Flexibilidad.
- Ada.** Adaptación a los cambios.
- Cul.** Interés por otras culturas.
- Dis.** Disponibilidad.
- Iso.** Inteligencia social.
- Ins.** Integración social.
- Equ.** Trabajo en equipo.
- Pro.** Autoexigencia profesional.
- Din.** Dinamismo y actividad.
- Tes.** Tesón y constancia.
- (**Sin.** Sinceridad).

Militares de Tropa Profesional: definición operacional medida

Se administra un Cuestionario de datos sociodemográficos y antecedentes psicopatológicos (creado ad hoc) para evaluar las variables sociodemográficas y de psicopatología. También se incluyen en el protocolo administrado, la Escala autoaplicada para la evaluación de la ansiedad de Zung (S.A.S) y el Inventario de Depresión auto-aplicado de Beck (BDI) para evaluar psicopatología: sintomatología ansiosa y depresiva. La ansiedad y la depresión también se medirán a través de las medidas directas e indirectas de los cuestionarios de personalidad.

Variables del sujeto o de diferencias individuales

Sociodemográficas, predictoras. Variables independientes (V.I) no experimentales.

A = Sexo; dividida en dos grupos:

a1: Mujer.

a2: Hombre.

B = Nivel de estudios; dividida en trece grupos:

b1: Sin estudios.

b2: Graduado escolar.

b3: Primero ESO.

b4: Segundo ESO.

b5: Tercero ESO.

b6: Cuarto ESO

b7: 1º Bachillerato.

b8: 2º Bachillerato.

b9: Bachillerato LOGSE/BUP

b11: Formación Profesional I.

b12: Formación Profesional II.

b13: Estudios Universitarios.

Finalmente se dividió en tres grupos:

b1': nivel de estudios bajo (de b1a b6).

b2': nivel de estudios medio (de b7a b12).

b3': nivel de estudios alto (b13).

C = Estado Civil; dividida en tres y dos grupos.

c1: Soltero/a.

c2: Casado/a.

c3: Divorciado/a.

Finalmente se dividió en dos grupos

c1': sin pareja (solteros).

c2': con pareja (casados).

D = Edad; dividida en seis grupos:

d1: de 18 a 20 años.

d2: de 21 a 23 años.

d3: de 24 a 26 años.

d4: de 27 a 29 años.

d5: de 30 a 32 años.

d6: > de 32 años.

G: Destino; dividida en cuatro grupos:

g1: RACA 63.

g2: CECOM + C.GENERAL.

g3: USBA.

g4: RALCA 62.

H: Empleo; dividida en dos grupos:

h1: Soldado.

h2: Cabo.

h3. Cabo 1º.

Finalmente se dividió en dos grupos

h1': soldado.

h2': cabo.

I: Hijos, dividida en dos grupos:

i1: Con hijos.

i2: sin hijos.

J: Años de servicio en el destino actual, dividida en once grupos:

Hasta dos años.

j1: Menos de 1 año.

j2: 1 año o más.

Entre dos y cinco años.

j3: 2 años o más.

j4: 3 años o más.

j5: 4 años o más.

Entre cinco y diez años.

j6: 5 años o más.

j7: 6 años o más.

j8: 7 años o más.

j9: 8 años o más.

j10: 9 años o más.

j11: Diez años o más.

K: -Años de servicio en las FAS, dividida en once grupos:

Hasta dos años.

k1: Menos de 1 año.

k2: 1 año o más.

Entre dos y cinco años.

k3: 2 años o más.

k4: 3 años o más.

j5: 4 años o más.

Entre cinco y diez años.

k6: 5 años o más.

k7: 6 años o más.

k8: 7 años o más.

k9: 8 años o más.

k10: 9 años o más.

k11. Diez años o más.

Variables de Psicopatología predictoras (V.I. no experimentales):

L: Antecedentes ansiosos y/o depresivos antes de entrar en las FAS, dividida en dos grupos:

I1: Trastornos psicológicos antes de entrar en las FAS (I1a: trastorno de ansiedad y I1b: trastorno depresivo)

I2: Comportamientos ansiosos y/o depresivos antes de ingresar en las FAS (I2a: comportamiento nervioso-ansioso y I2b: comportamiento triste-deprimido).

Variables de Psicopatología criterio. Variables dependientes (V.D) no experimentales:

1. Comportamientos ansiosos y/o depresivos prestando servicio en el Ejército (1a: comportamiento nervioso-ansioso; 1b: comportamiento triste-deprimido; 1c: comportamiento nervioso-ansioso y triste-deprimido).

2. Trastornos psicológicos prestando servicio en el Ejército (2a: trastorno de ansiedad; 2b: trastorno depresivo; 2c: trastorno de ansiedad y trastorno depresivo).

3. Trastornos psicológicos actualmente en el Ejército.

3. Sintomatología ansiosa actual.

4. Sintomatología depresiva actual.

Variables de Personalidad criterio: (V.D. no experimentales):

Evaluadas de dos formas distintas, mediante un Cuestionario de autovaloración (creado ad hoc) y a través del Test de Personalidad de TEA, TPT.

1.-Daj. Desajuste.

2.-Ans. Ansiedad.

3.-Dep. Depresión.

4.-Est. Tolerancia al estrés.

5.-Aco. Autoconcepto.

6.-Tol. Tolerancia y Flexibilidad.

7.-Ada. Adaptación a los cambios.

8.-Cul. Interés por otras culturas.

- 9.-Dis.** Disponibilidad.
- 10.-Iso.** Inteligencia social.
- 11.-Ins.** Integración social.
- 12.-Equ.** Trabajo en equipo.
- 13.-Pro.** Autoexigencia profesional.
- 14.-Din.** Dinamismo y actividad.
- 15.-Tes.** Tesón y constancia.
- 16.-(Sin.** Sinceridad).

Siendo conscientes de la posible influencia de **variables relevantes o extrañas**, se tuvo en cuenta la explicación neutra de las instrucciones, el lugar de realización de las pruebas (buena iluminación, ventilación, silencioso, espacioso, que garantizara la privacidad y confidencialidad) y la no presencia de mandos u otras personas que pudieran influir en las respuestas de los sujetos. Un ambiente tranquilo y de confianza, donde los participantes pudieran permanecer sin premuras por volver al trabajo o a realizar otras tareas en casa. El tiempo adecuado para realizar las pruebas, en el sentido de evitar la fatiga, etc.

5.3. Descripción de los Instrumentos de evaluación

Se emplearon diferentes instrumentos, comentados a continuación, en función del tipo de variables de las que se pretendía obtener información

5.3.1. Cuestionario de valoración para los Jueces Militares.

Se construyó ad hoc un cuestionario de opinión, con las definiciones de las variables del TPT, para que los jueces militares lo valoraran atendiendo a unas determinadas instrucciones. Los 16 ítems correspondían a las 16 definiciones correspondientes a las variables de personalidad (15 de personalidad y una escala de sinceridad) como puede observarse en el Anexo 1.

5.3.2. Test de Personalidad de TEA, TPT.

En el ámbito organizacional (Salgado, Viswesvaran & Ones, 2001) conviene diferenciar entre instrumentos que midan variables de personalidad en general, como el 16 PF o el NEO PI-R de aquellos contruidos de forma expresa para medir la personalidad en el contexto laboral, como por ejemplo el Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV, Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée, 2001; como se citó en Corral et al, 2004, p. 15). El TPT “se encuentra a medio camino entre ambos, pues pretende un enfoque general de la personalidad en la conducta laboral”.

El Test de Personalidad de TEA, TPT (Corral, Pereña, Pamos & Seisdedos, 2002) es un cuestionario de autoinforme que consta de 160 ítems. Sus fundamentos teóricos se basan en el Modelo de los Cinco Grandes (Costa & Mc Crae, 1999). Su aplicación puede realizarse de forma individual o colectiva a adolescentes y adultos, y específicamente en el ámbito laboral. La duración de la prueba es variable, entorno a unos 30 minutos según la capacidad lectora. La baremación está realizada en población general de adultos, en puntuaciones centiles y típicas *S*, en varones y mujeres y en una muestra normativa equilibrada de ambos sexos. Se responde mediante una escala Likert de cuatro puntos (A = Casi nunca, B = A veces, C = Con frecuencia y D = Casi siempre) para evaluar la personalidad en el trabajo. De acuerdo con el manual técnico, el TPT ofrece tres puntuaciones de los factores principales o dimensiones (EE, Estabilidad emocional; AM, apertura mental; RP, Responsabilidad) y 15 facetas de personalidad en el lugar de trabajo: Daj, Desajuste; Ans, Ansiedad; Dep, Depresión; Est, Tolerancia al estrés; Aco, Autoconcepto; Tol, Tolencia y flexibilidad; Ada, Adaptación a los cambios; Cul, Interés por otras culturas; Dis, Disponibilidad; Iso, Inteligencia Social; Ins, Integración Social; Equ, Trabajo en Equipo; Pro, Auto-exigencia profesional; Din, Dinamismo; Tes, Tesón y constancia (Véase Tabla 5.7).

También incluye una escala de validez para evaluar la sinceridad (Sin) y un criterio, éxito en el trabajo. Para obtener esta puntuación criterial de éxito en la profesión, se aplicó la técnica de jueces para que adjudicaran unos pesos relativos a cada variable del TPT (Véase Tabla 5.8) Las normas TPT están basadas en una muestra representativa de 15 509 adultos en el contexto de trabajo (23.3% hombres y 76.6% mujeres).

Este test, es la tercera herramienta utilizada con mayor frecuencia por los psicólogos del trabajo en España (Muñiz & Fernández-Hermida, 2010) y cuenta con los estudios psicométricos aportados en la edición original y en la tercera edición revisada del manual (Corral et al., 2002; 2004).

Tabla 5.7. Constructos que se miden en el TPT: dimensiones y escalas

Dimensión	Escalas
Estabilidad emocional	Daj Desajuste
	Ans Ansiedad
	Dep Depresión
	Est Tolerancia al estrés
	Aco Autoconcepto
Apertura mental	Tol Tolerancia y flexibilidad
	Ada Adaptación a los cambios
	Cul Interés por otras culturas
	Dis Disponibilidad
Sociabilidad	Iso Inteligencia social
	Ins Integración social
	Equ Trabajo en equipo
Responsabilidad	Pro Auto-exigencia profesional
	Din Dinamismo
	Tes Tesón y constancia

El manual técnico informa de la fiabilidad de la prueba en términos de alfa de Cronbach, con valores que van desde .40 hasta .80 y mediana= .62, estos índices son lo suficientemente altos para pruebas de personalidad que tienen escalas con pocos elementos como es el caso del TPT (10 por escala).

Tabla 5.8. Pesos para obtener la puntuación criterial Éxito en la profesión (Modificado de Corral et al., 2004)

Variable	Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol	Ada	Cul	Dis	Iso	Ins	Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Peso	-2	-2	-2	0	+2	+2	+2	+1	+1	+2	+1	+2	+1	+1	+1	0

La validez de constructo se estudió mediante un análisis factorial exploratorio y sus resultados sugieren tres factores de segundo orden: Estabilidad Emocional, Apertura mental y Responsabilidad. No existe en el manual más información sobre la fiabilidad, la validez de constructo, el ajuste de la solución factorial o la estructura teórica de confirmación.

A continuación se muestran las variables y los factores del test con sus polos altos y bajos (Véase Tabla 5.9 y 5.10).

Tabla 5.9. Variables del TPT y sus polos (Tomado de Corral et al., 2004, pp. 13-14).

El polo <u>alto</u> define a una persona...	Escala	El polo <u>bajo</u> define a una persona...
Emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos.	Daj Desajuste	Emocionalmente estable, serena y difícil de alterar ante las demandas del entorno y sus emociones.
Tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral	Ans Ansiedad	Tranquila, apacible, sosegada y poco propensa a alterarse sin razón aparente.

Tabla 5.9. Continuación.

El polo <u>alto</u> define a una persona...	Escala	El polo <u>bajo</u> define a una persona...
Preocupada y descontenta consigo misma, con mala imagen y pobre valoración de sí misma.	Dep	Con una buena imagen de sí misma y carente de preocupaciones irracionales.
	Depresión	
Segura de sí misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios.	Aco	Con gran inseguridad y dubitativa al valorar sus posibilidades.
	Autoconcepto	
Comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones.	Tol	Precavida y rígida que rechaza las situaciones de riesgo.
	Tolerancia y flexibilidad	
Desenvuelta que se enfrenta y adaptada con habilidad a las situaciones sociales que le rodean.	Ada	Con dificultades para aceptar las situaciones novedosas o que se salen de lo común.
	Adaptación a los cambios	
Con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales.	Cul	Carente de interés por conocer o profundizar en las costumbres y peculiaridades de otras culturas.
	Interés por otras culturas	

Tabla 5.9. Continuación.

El polo <u>alto</u> define a una persona...	Escala	El polo <u>bajo</u> define a una persona...
Accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras.	Dis	Absorta por sus propias ocupaciones y con la que difícilmente se puede contar para otras tareas.
	Disponibilidad	
Sociable que sabe crear relaciones y mantenerlas a buen nivel.	Iso	Con dificultades para crear y mantener relaciones apropiadas con otros.
	Inteligencia social	
Adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales.	Ins	Distante, le cuesta acomodarse a entornos de gran diversidad y distintos de los habituales.
	Integración social	
Participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva.	Equ	Individualista que prefiere trabajar sola y no acepta las opiniones o sugerencias de otros.
	Trabajo en equipo	
Responsable y disciplinada que se esfuerza por mejorar y dar un trabajo de calidad.	Pro	Con baja ambición profesional y carente de motivación por ofrecer buenos resultados.
	Autoexigencia profesional	
Dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando.	Din	Pasiva, con poca energía, incapaz de mantener el impulso y la actividad durante mucho tiempo.
	Dinamismo y actividad	

Tabla 5.19. Continuación.

El polo <u>alto</u> define a una persona...	Escala	El polo <u>bajo</u> define a una persona...
Tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas.	Tes Tesón y constancia	Que cede con facilidad cuando las cosas no siguen el curso esperado.
Que se muestra tal y como es, sin disimulo social.	Sin Sinceridad	Que intenta ofrecer una imagen de sí misma para influir en la opinión que se tenga de ella.

En un estudio realizado para determinar las propiedades psicométricas del test (Arribas-Águila, 2011) se obtuvieron los siguientes resultados: el análisis de la fiabilidad y de la validez indica que tiene propiedades psicométricas adecuadas; el alfa de Cronbach utilizado para calcular la consistencia interna de las escalas resultó ser superior al obtenido en el manual técnico del TPT ($p < .01$); los resultados del análisis factorial confirmatorio mostraron una bondad de ajuste aceptable para los tres factores de personalidad que propone el manual; los resultados apoyan la fiabilidad y la validez de constructo del instrumento. El TPT difícilmente sería una de las pruebas más utilizadas en España (Muñiz & Hernández-Hermida, 2010) si careciese de suficiente fiabilidad para garantizar la calidad de la evaluación necesarias.

Tabla 5.10. Factores del TPT y sus polos alto y bajo (Tomado de Corral et al., 2004, p. 14).

El polo <u>alto</u> define a una persona...	Escala	El polo <u>bajo</u> define a una persona...
Con un buen concepto de sí misma, que controla, con equilibrio y de un modo adaptativo, los sucesos y las emociones.	EE Estabilidad emocional	Emocionalmente desajustada, ansiosa o depresiva, con cierta dificultad para afrontar con serenidad las situaciones de tensión.
Tolerante y abierta a los modos diferentes, quizá pueda carecer de ambición, dinamismo y tenacidad.	AM Apertura mental	Irrespetuosa y poco flexible con las opiniones de los demás e incapaz de ver más allá de su trabajo.
Con buena disposición hacia el trabajo desde los planos social, cognitivo y conductual, e interesada por otros modos y formas culturales	RP Responsabilidad	Con dificultad para adaptarse e implicarse activamente en el trabajo, individual o en equipo, o con poco interés por otras culturas.

5.3.3. Cuestionario de autovaloración para Militares de Tropa Profesional.

Este cuestionario se creó ad hoc con las definiciones que el manual del TPT aporta de las variables de personalidad que mide mediante su test. Se introdujeron unas instrucciones para su cumplimentación, así como una escala tipo Likert para indicar las respuestas. Los 16 ítems corresponden a las 16 definiciones de las variables de personalidad (15 de personalidad y una escala de sinceridad) como puede observarse en el Anexo 1.

5.3.4. Escala autoaplicada para la evaluación de la ansiedad de Zung (S.A.S).

Esta Escala fue diseñada y construida por Zung (1971) para cuantificar la sintomatología ansiosa-angustiosa. También existe una versión heteroaplicada, el Inventario de Estado Ansioso (A.S.I). La S.A.S Consta de 20 ítems. Cinco hacen referencia a síntomas afectivos y 15 a síntomas somáticos de ansiedad. Las respuestas son cuantificadas mediante una escala de cuatro puntos, en relación creciente o decreciente, en función de la frecuencia, intensidad y duración de los síntomas o manifestaciones clínicas que evalúa. La escala es la siguiente: 1: nunca o ninguna de las veces; 2: algunas veces; 3: muchas veces; 4: siempre o la mayor parte del tiempo. Su puntuación máxima es de 80 puntos. Las puntuaciones más elevadas muestran mayor grado de ansiedad, de modo que una puntuación total de 20-35 nos indica ansiedad ausente, de 36 a 51, ansiedad subclínica, de 52 a 67, ansiedad media grave y más de 68, ansiedad grave. Se ha usado en distintos estudios clínicos y farmacológicos en el contexto de distintas patologías (Pérez & Serra, 1997; Sanz-Carrillo, García-Campayo & Sánchez, 1993; Zung, 1973). En nuestro país ha sido utilizada en el proyecto NORMACODEM (Peña-Casanova et al., 1997). Zung realizó una validación concurrente con la Escala de Ansiedad manifiesta de Taylor (M.A.S) y observó un índice de correlación entre pacientes de .66. En un grupo de sujetos con trastorno de ansiedad, la correlación entre la A.S.I y la S.A.S fue de .74. La fiabilidad para la S.A.S fue de .71. Un Estudio de la escala de Zung con la Escala de Hamilton heteroaplicada muestra un coeficiente de correlación de .925. La validez concurrente, así como la discriminación con otros trastornos mentales y la fiabilidad de la prueba, han sido demostradas por distintos estudios (Conde & Franch, 1984).

5.3.5. Inventario de Depresión auto-aplicado de Beck (BDI).

Este instrumento fue diseñado a principios de los años 60 (Beck, Ward, Mendelson, Mock & Erbaugh 1961) y es uno de los más utilizados en la investigación científica. Fue inicialmente desarrollado como una escala heteroaplicada para evaluar intensidad sintomática depresiva, pero posteriormente se generalizó como escala autoaplicada. Se adaptó al castellano y se validó en nuestro país (Conde & Useros, 1975). En 1979 (Beck, Rush, Shaw, & Emery, 1979) surge otra versión, que en España traducirán y adaptarán Vázquez y Sanz (1991). La versión utilizada en esta investigación, corresponde a esta versión española adaptada que se viene utilizando desde hace años en el

Hospital Central de la Defensa Gómez Ulla. Aunque se diseñó con la idea de que no estuviese asociado a ninguna teoría en particular, el BDI se caracteriza por cubrir más síntomas de tipo cognitivo que otros instrumentos de evaluación (desesperanza, pérdida de autoestima, falta de concentración, etc.). Consta de 21 ítems, cada uno es un síntoma (humor, fracaso, satisfacción, perspectiva del futuro, etc.), y está compuesto por alternativas de respuesta, ordenadas de menor a mayor gravedad, para responder de 0 a 3. La tarea del sujeto es elegir aquella frase que se aproxime más a cómo se ha sentido en la última semana. El instrumento evalúa la depresión aunque no establece de por sí el diagnóstico. El rango de puntuación es de 0 a 63. Los puntos de corte usualmente aceptados para graduar la intensidad/severidad de los síntomas son los siguientes: de 0 a 9 indicaría ausencia de depresión, de 10 a 18, una depresión leve, de 19 a 29, depresión moderada, y ≥ 30 , una depresión grave. A efectos de detección de casos el punto de corte en población general se ha establecido en ≥ 13 .

Los estudios psicométricos con el BDI son exhaustivos, siendo una de las escalas más utilizadas. La fiabilidad dos mitades es alta o muy alta (desde .58 a .98) y su consistencia interna es muy alta (alfa medio = .87; o alfa de Cronbach = .76-.95). Los resultados con muestras españolas indican una precisión test-retest de .70. En cuanto a la validez, muestra una correlación variable con otras escalas, con una media en sujetos no psiquiátricos de .6. Su validez predictiva también ha sido estudiada con un buen rendimiento: valor predictivo negativo 1, valor predictivo positivo .72, especificidad 99% y sensibilidad 100%.

5.3.6. Cuestionario de datos sociodemográficos y antecedentes psicopatológicos.

Los datos sociodemográficos se recogieron a través de un cuestionario elaborado ad hoc para esta investigación. En él se preguntaba el sexo, la edad, el estado civil, el número de hijos, el nivel de estudios, el empleo militar, el lugar dónde estaban destinados, los años de servicio en las FAS, y los años de servicio en el destino actual.

Los antecedentes psicopatológicos familiares y personales también se recogieron en el mismo cuadernillo elaborado específicamente para la investigación y se les preguntaba si tenían o habían tenido familiares con trastornos psicológicos, el grado de parentesco que tenían con ellos y si recibieron tratamiento o no. En cuanto a los antecedentes

personales se les preguntaba sobre antes del ingreso: si habían tenido comportamientos ansioso-depresivos, si habían tenido algún trastorno psicológico, de qué trastorno se trataba y si habían recibido tratamiento antes de ingresar. Y también se les preguntaba sobre antecedentes personales de comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio, de trastornos psicológicos prestando servicio, su comienzo, si recibieron o no tratamiento, si requirieron o no rebaje o baja temporal, si asistieron a la Junta Médico Pericial, si sabían cuál era el diagnóstico y/o el coeficiente que les dieron en la misma y si el trastorno continuaba en la actualidad.

5.4. Procedimiento

Fase I: Se solicitan los permisos a las autoridades pertinentes para la realización de la investigación.

Fase II: Una vez obtenido el permiso y ayudados de un cronograma para organizar tareas y tiempos, se van preparando también los medios humanos, físicos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo la investigación (contactos con los encargados de las oficinas de personal, contactos con los encargados de la logística para planear y coordinar disponibilidad y horarios de los habitáculos donde administrar las pruebas de forma grupal, fotocopias y originales de los protocolos, contactos con TEA ediciones para comprar los test y los usos de corrección, adquirir sobres, bolígrafos, ordenador, programa estadístico para análisis de datos, etc.).

Se contacta con las oficinas de personal para que nos aporten un listado de una muestra aleatoria simple de Cuadros de Mando que puedan ser susceptibles de participar en la investigación como Jueces Militares. Se preparan los Cuestionarios y se introducen en sobres anónimos. Con el listado de jueces, el psicólogo entrega un sobre a cada uno de ellos, de forma personal e indica que una vez cumplimentado se devuelva, por favor, al Gabinete de Psicología y se introduzca en una urna cerrada habilitada al efecto. Se insiste en la libre participación en el estudio, en el consentimiento informado (Martín, 2002), así como en el anonimato, sin olvidar dar las gracias por la colaboración prestada.

Fase III: Se contacta con las oficinas de personal para que nos aporten listados (también aleatorios) de militares de tropa profesional de las distintas unidades, para acceder de este modo a una muestra representativa de la población que queremos estudiar. Se realiza en un primer momento un estudio piloto con una muestra representativa de 211 Militares de Tropa Profesional.

Posteriormente y subsanando las carencias observadas del estudio piloto se replantea el estudio introduciendo una prueba de personalidad estandarizada y se pasa a realizar el estudio propiamente dicho, con una muestra representativa de 404 Militares de Tropa Profesional. Se preparan los nuevos protocolos y se administran de forma grupal en los comedores de los distintos acuartelamientos en dos tiempos, en León primero y después en Astorga. Precediendo a la fase de aplicación de los cuestionarios, el psicólogo aparte de explicar las instrucciones para realizarlos y cumplimentarlos debidamente, insiste delante de los participantes, en la libre voluntariedad en el estudio, en el consentimiento informado, así como en la confidencialidad de los resultados y en la gran importancia que tiene la sinceridad a la hora de contestar a las preguntas, sin olvidar dar las gracias por la colaboración prestada. Se habilitan unas urnas cerradas para que introduzcan los protocolos una vez cumplimentados y puedan marcharse de la sala.

Fase IV: Se revisan los protocolos de Jueces Militares y de Tropa profesional para ver si están correctamente cumplimentados y la conveniencia de incluirlos en el estudio. Todos los cuestionarios relativos a los Jueces Militares son válidos para el estudio al estar correctamente cumplimentados. Se retiran aquellos Cuestionarios de los Militares de Tropa Profesional que están cumplimentados de forma incorrecta, o con partes sin completar, concretamente 19 protocolos, quedando conformada la muestra por 385 sujetos.

Fase V: Se construyen dos bases de datos con el programa estadístico aplicado a las ciencias sociales SPSS (se utilizarán las versiones 15, 17 y 19), una con la muestra de los Jueces militares y otra con los Militares de tropa Profesional. Se codifican los datos y se procede al análisis de los mismos. Se conviene en retirar 23 protocolos de Militares de Tropa Profesional que no cumplen los criterios de sinceridad de la prueba de personalidad TPT, quedando conformada la muestra finalmente por 362 sujetos.

Puede verse el material utilizado en el Anexo 1: cuestionario de jueces militares y cuestionario de Tropa profesional.

Capítulo 6. Resultados I: Valoración que hacen los
jueces militares del perfil de personalidad idóneo para los
militares de tropa profesional

6.1. Perfil idóneo de personalidad valorado por los Jueces militares y civiles

En este apartado se exponen los resultados referentes al Objetivo 1, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 1. Analizar el perfil conformado por las variables de personalidad valoradas como idóneas para los Militares de Tropa Profesional según los jueces militares (Cuadros de Mando), a través de las definiciones de las 16 escalas del Test de Personalidad de TEA ediciones, TPT y, comparar ese perfil (valorado como idóneo por los jueces militares para los Militares de Tropa Profesional) con el perfil valorado como idóneo por los jueces civiles en la construcción del test de personalidad TPT de TEA ediciones en pro de obtener éxito profesional.

En primer lugar, indicar que el perfil idóneo según el test TPT para obtener éxito en la profesión, sería aquel que en las tres primeras escalas (Desajuste, Ansiedad y Depresión), que hacen referencia a aspectos negativos de la personalidad, tuviera unas puntuaciones bajas, ya que estas variables podrían dificultar el éxito en la profesión. En las demás escalas que conforman el test, las puntuaciones en la media o por encima de ella, favorecerían el éxito profesional.

A continuación se presentan los resultados de las variables de personalidad valoradas como idóneas por los jueces militares para que para los Militares de Tropa Profesional tengan éxito en la profesión (Véase de la Tabla 6.1 a la Tabla 6.16 y de la Figura 6.1 a la Figura 6.16), medidas a través de las definiciones de las 16 escalas del Test de Personalidad de TEA ediciones, TPT.

Los resultados expuestos de las valoraciones de los jueces militares apuntan en la misma dirección indicada por los jueces civiles (test TPT) para la obtención de éxito en la profesión, y que acabamos de comentar.

Simplemente destacar en este apartado, que en la variable Tolerancia al estrés (Véase Tabla 6.4 y Figura 6.4), los resultados en cuanto a favorecer o dificultar, están muy igualados (48.7% y 46% respectivamente), más adelante en las conclusiones, se volverá sobre esta cuestión.

1. Desajuste, Daj. Persona emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos (Véase Tabla 6.1 y Figura 6.1).

Tabla 6.1. Valoración de los Jueces Militares de la variable Desajuste.

Desajuste		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	2	1.8
	dificulta: muy negativo	62	54.9
	dificulta: negativo	46	40.7
	favorece: positivo	3	2.7
	Total	113	100.0

Un **95.6%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Desajuste, dificulta** el comportamiento laboral.

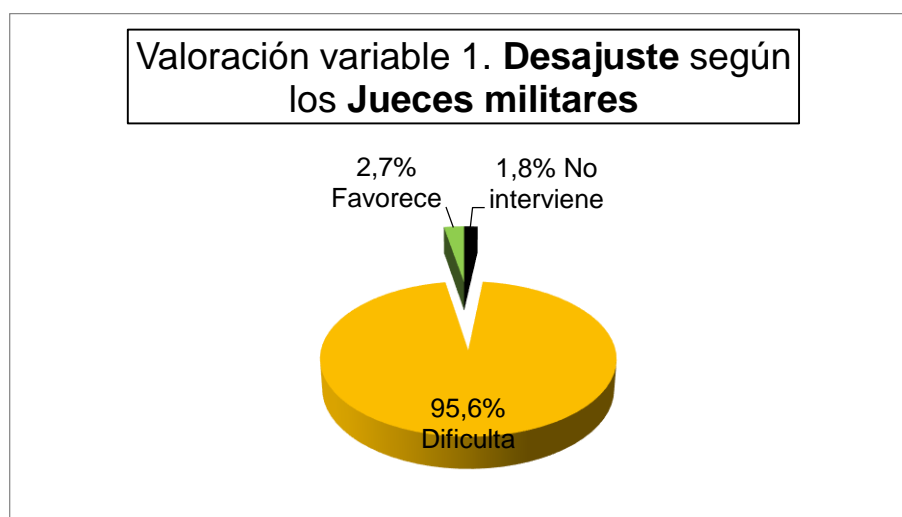


Figura 6.1. Valoración de los Jueces Militares de la variable Desajuste.

2. Ansiedad, Ans. Persona tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral (Véase Tabla 6.2 y Figura 6.2).

Tabla 6.2. Valoración de los Jueces Militares de la variable Ansiedad.

Ansiedad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	2	1.8
	dificulta: muy negativo	49	43.4
	dificulta: negativo	53	46.9
	favorece: positivo	8	7.1
	favorece: muy positivo	1	.9
	Total	113	100.0

Un **90.3%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala la **Ansiedad, dificulta** el Comportamiento laboral.

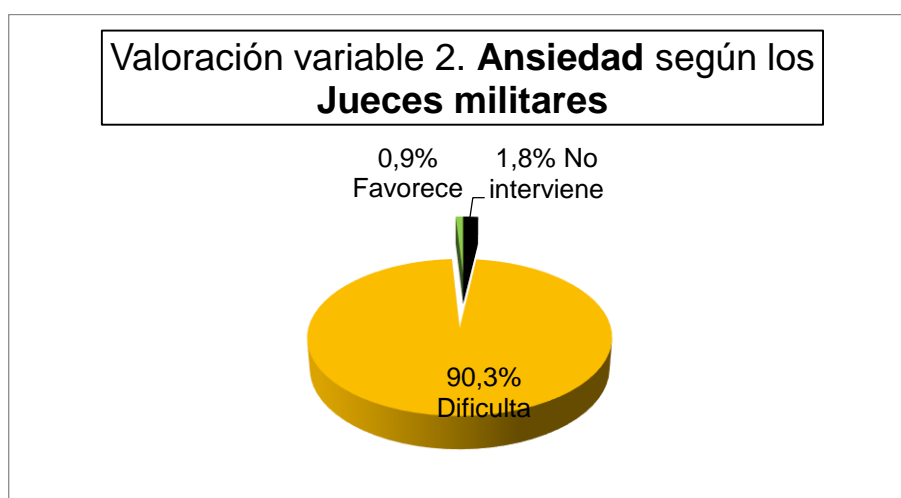


Figura 6.2. Valoración de los Jueces Militares de la variable Ansiedad.

3. Depresión, Dep. Persona preocupada y descontenta consigo misma, con mala imagen y pobre valoración en sí misma (Véase Tabla 6.3 y Figura 6.3).

Tabla 6.3. Valoración de los Jueces Militares de la variable Depresión.

Depresión		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	1	.9
	dificulta: muy negativo	38	33.6
	dificulta: negativo	67	59.3
	favorece: positivo	7	6.2
	Total	113	100.0

Un **92.9%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Depresión, dificulta** el Comportamiento laboral.

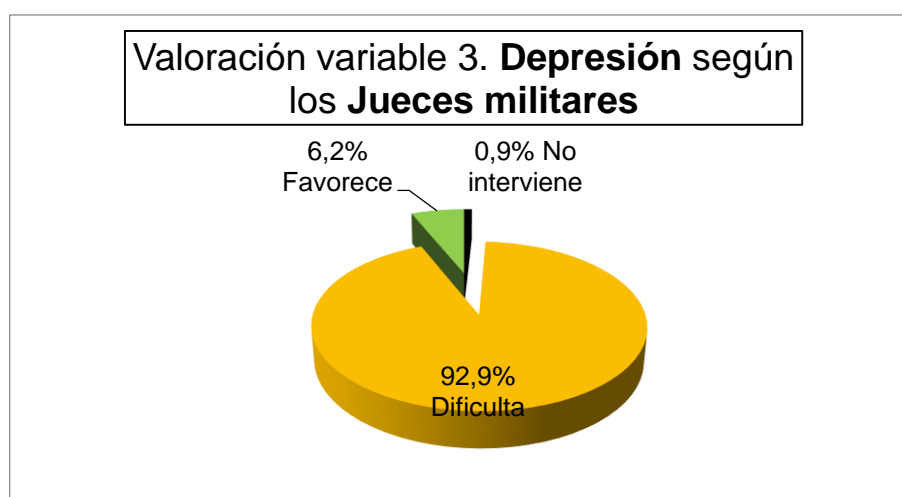


Figura 6.3. Valoración de los Jueces Militares de la variable Depresión.

4. Tolerancia al estrés, Est. Persona poco afectable por las tensiones y exigencias del trabajo o de las relaciones personales (Véase Tabla 6.4 y Figura 6.4).

Tabla 6.4. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tolerancia al estrés.

Tolerancia al estrés		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	6	5.3
	dificulta: muy negativo	13	11.5
	dificulta: negativo	42	37.2
	favorece: positivo	48	42.5
	favorece: muy positivo	4	3.5
	Total	113	100.0

Un **48.7%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Tolerancia al estrés**, dificulta el Comportamiento laboral, pero un **46%** afirma que lo favorece.

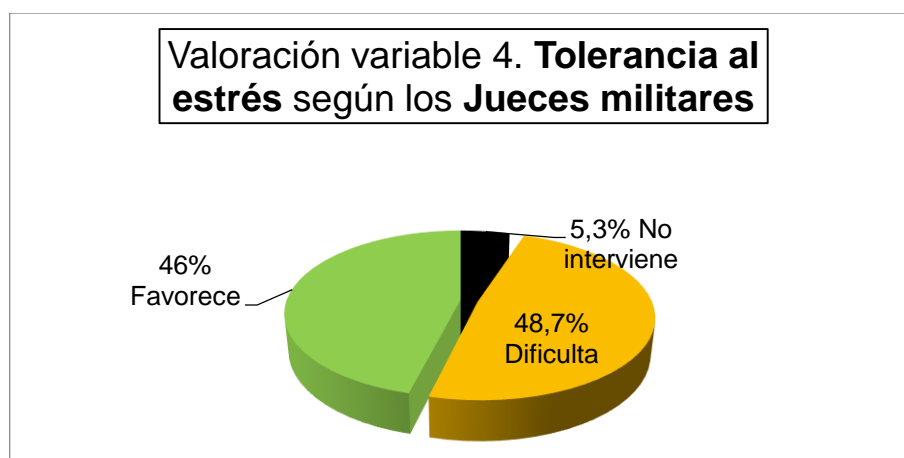


Figura 6.4. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tolerancia al estrés.

5. Autoconcepto, Aco. Persona segura de sí misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios (Véase Tabla 6.5 y Figura 6.5).

Tabla 6.5. Valoración de los Jueces Militares de la variable Autoconcepto.

Autoconcepto		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	dificulta: muy negativo	1	.9
	dificulta: negativo	1	.9
	favorece: positivo	42	37.2
	favorece: muy positivo	69	61.1
	Total	113	100.0

Un **98.3%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Autoconcepto**, favorece el Comportamiento laboral.

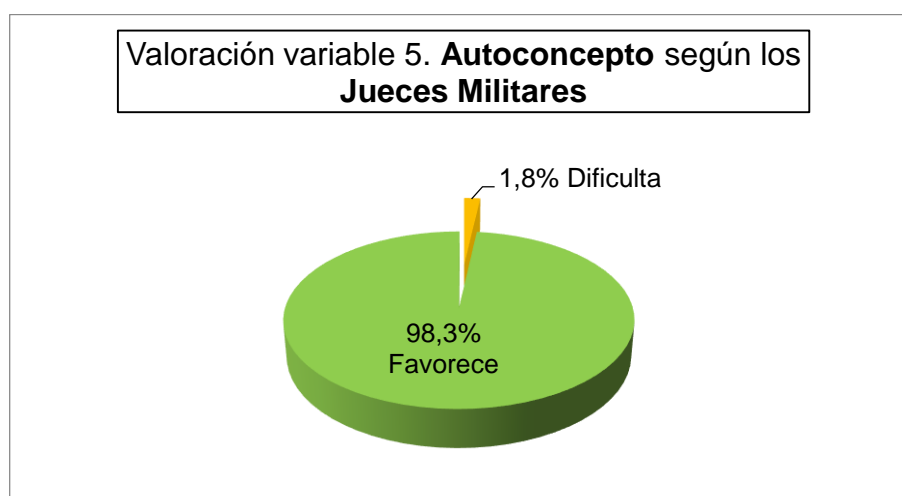


Figura 6.5. Valoración de los Jueces Militares de la variable Autoconcepto.

6. Tolerancia y flexibilidad, Tol. Persona comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones (Véase Tabla 6.6 y Figura 6.6).

Tabla 6.6. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tolerancia y Flexibilidad.

Tolerancia y flexibilidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	dificulta: negativo	2	1.8
	favorece: positivo	50	44.2
	favorece: muy positivo	61	54.0
	Total	113	100.0

Un **98.2%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Tolerancia y Flexibilidad**, favorece el Comportamiento laboral.

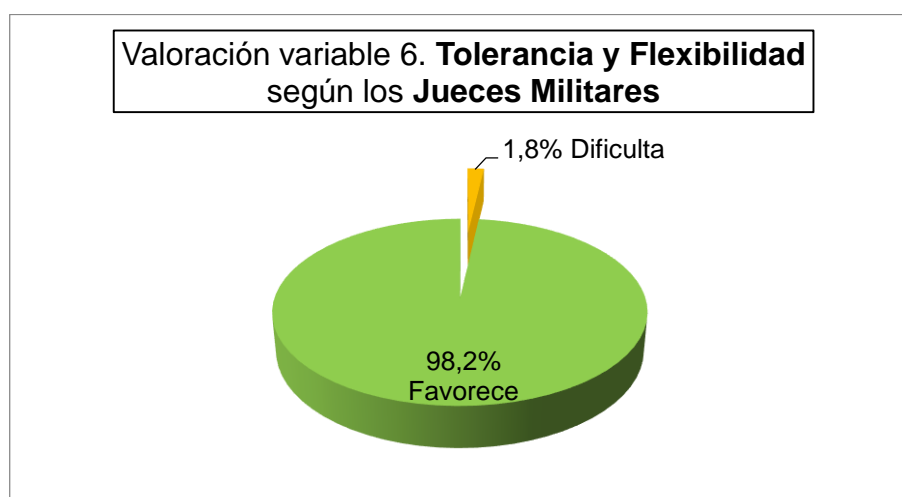


Figura 6.6. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tolerancia y Flexibilidad.

7. Adaptación a los cambios, Ada. Persona desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean (Véase Tabla 6.7 y Figura 6.7).

Tabla 6.7. Valoración de los Jueces Militares de la variable Adaptación a los cambios.

Adaptación a los cambios		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	2	1.8
	dificulta: negativo	1	.9
	favorece: positivo	41	36.3
	favorece: muy positivo	69	61.1
	Total	113	100.0

Un **97.4%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Adaptación a los cambios**, favorece el Comportamiento laboral.

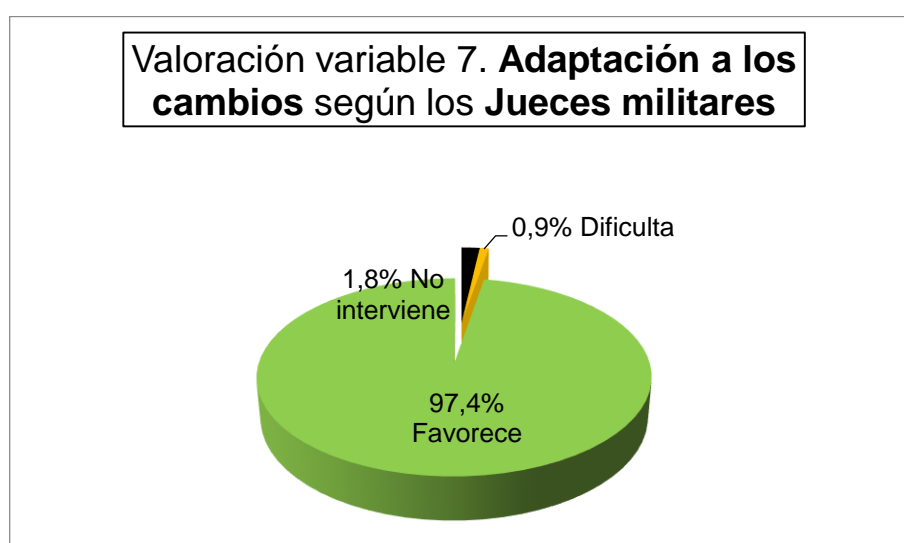


Figura 6.7. Valoración de los Jueces Militares de la variable Adaptación a los cambios.

8. Interés por otras culturas, Cul. Persona con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales (Véase Tabla 6.8 y Figura 6.8).

Tabla 6.8. Valoración de los Jueces Militares de la variable Interés por otras culturas.

Interés por otras culturas		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	19	17.3
	dificulta: negativo	5	4.5
	favorece: positivo	73	66.4
	favorece: muy positivo	13	11.8
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **78.2%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Interés por otras culturas**, favorece el Comportamiento laboral. Sin embargo, un **17.3%** considera que no interviene.

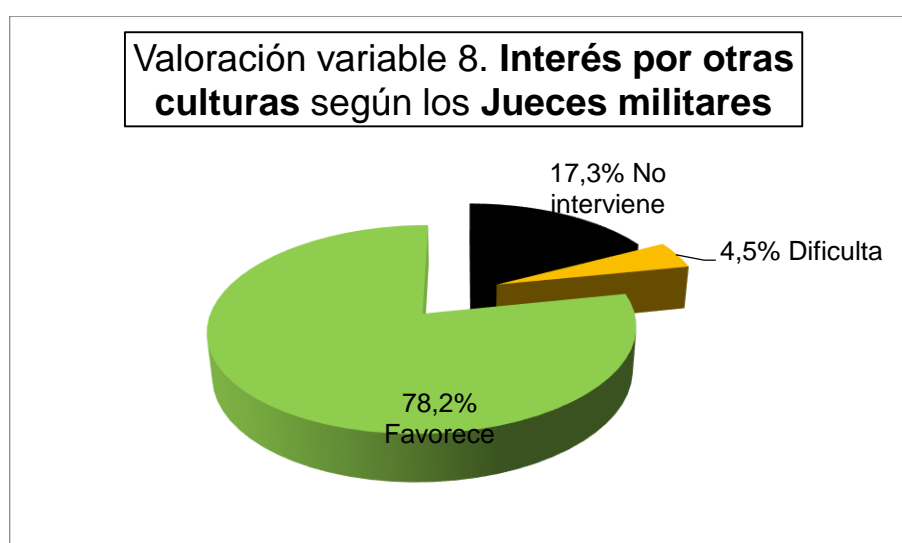


Figura 6.8. Valoración de los Jueces Militares de la variable Interés por otras culturas.

9. **Disponibilidad, Dis.** Persona accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras (Véase Tabla 6.9 y Figura 6.9).

Tabla 6.9. Valoración de los Jueces Militares de la variable Disponibilidad.

Disponibilidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	5	4.6
	dificulta: muy negativo	1	.9
	dificulta: negativo	31	28.4
	favorece: positivo	59	54.1
	favorece: muy positivo	13	11.9
	Total	109	100
Perdidos	Sistema	4	
Total		113	100.0

Un **66%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Disponibilidad**, favorece el Comportamiento laboral. Sin embargo, un **29.3%** considera que lo dificulta.

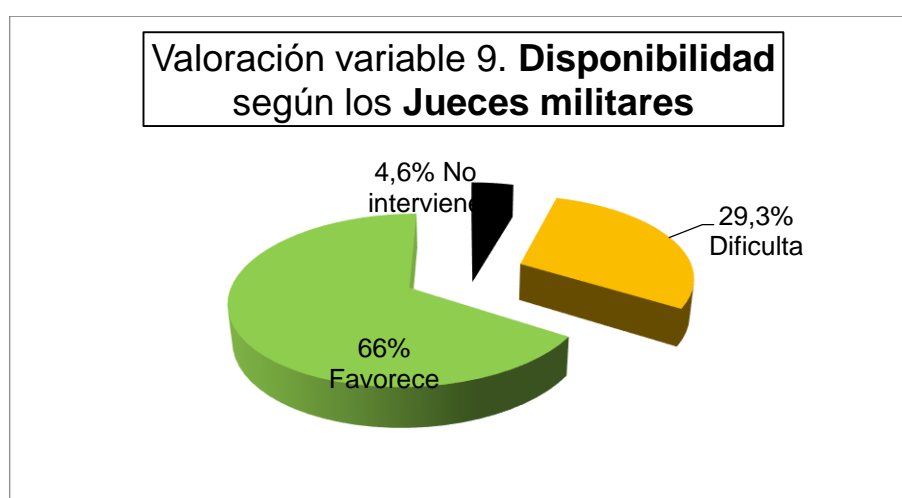


Figura 6.9. Valoración de los Jueces Militares de la variable Disponibilidad.

10. Inteligencia social, Iso. Persona sociable que sabe hacer relaciones y mantenerlas a buen nivel (Véase Tabla 6.10 y Figura 6.10).

Tabla 6.10. Valoración de los Jueces Militares de la variable Inteligencia social.

Inteligencia social		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	4	3.6
	dificulta: negativo	1	.9
	favorece: positivo	71	64.5
	favorece: muy positivo	34	30.9
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **95.4%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Inteligencia Social**, favorece el Comportamiento laboral.

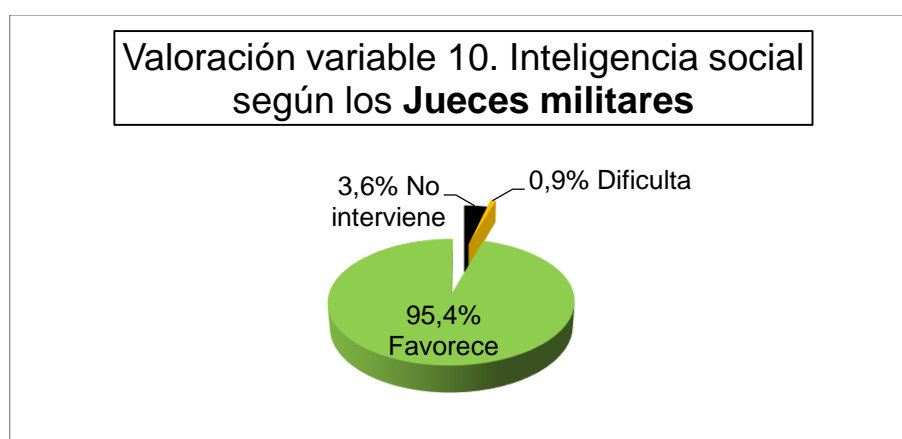


Figura 6.10. Valoración de los Jueces Militares de la variable Inteligencia social.

11. Integración social, Ins. Persona adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales (Véase Tabla 6.11 y Figura 6.11).

Tabla 6.11. Valoración de los Jueces Militares de la variable Integración social.

Integración social		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	1	.9
	dificulta: negativo	2	1.8
	favorece: positivo	52	47.3
	favorece: muy positivo	55	50.0
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **97.3%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Integración Social**, favorece el Comportamiento laboral.

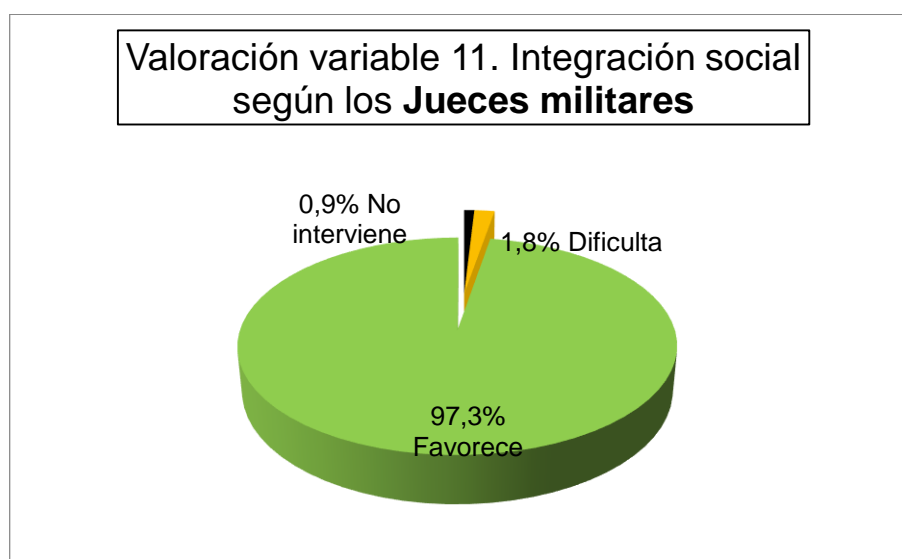


Figura 6.11. Valoración de los Jueces Militares de la variable Integración social.

12. Trabajo en equipo, Equ. Persona participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva (Véase Tabla 6.12 y Figura 6.12).

Tabla 6.12. Valoración de los Jueces Militares de la variable Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	dificulta: negativo	1	.9
	favorece: positivo	36	32.7
	favorece: muy positivo	73	66.4
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **99.1%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Trabajo en Equipo**, favorece el Comportamiento laboral.



Figura 6.12. Valoración de los Jueces Militares de la variable Trabajo en equipo.

13. Autoexigencia profesional, Pro. Persona responsable y disciplinada que se esfuerza por mejorar y dar un trabajo de calidad (Véase Tabla 6.13 y Figura 6.13).

Tabla 6.13. Valoración de los Jueces Militares de la variable Autoexigencia profesional.

Autoexigencia profesional		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	dificulta: negativo	3	2.7
	favorece: positivo	15	13.6
	favorece: muy positivo	92	83.6
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **97.2%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Autoexigencia profesional**, favorece el Comportamiento laboral.

Figura 6.13. Valoración de los Jueces Militares de la variable Autoexigencia profesional.

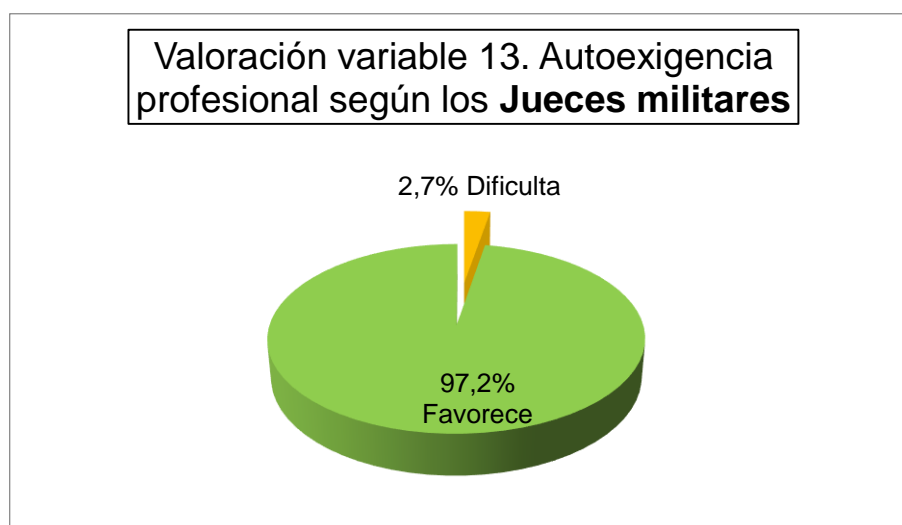


Figura 6.13. Valoración de los Jueces Militares de la variable Autoexigencia profesional.

14. Dinamismo y actividad, Din. Persona dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando (Véase Tabla 6.14 y Figura 6.14).

Tabla 6.14. Valoración de los Jueces Militares de la variable Dinamismo y actividad.

Dinamismo y actividad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	2	1.8
	dificulta: negativo	3	2.7
	favorece: positivo	29	26.4
	favorece: muy positivo	76	69.1
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **95.5%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Dinamismo y actividad**, favorece el Comportamiento laboral.

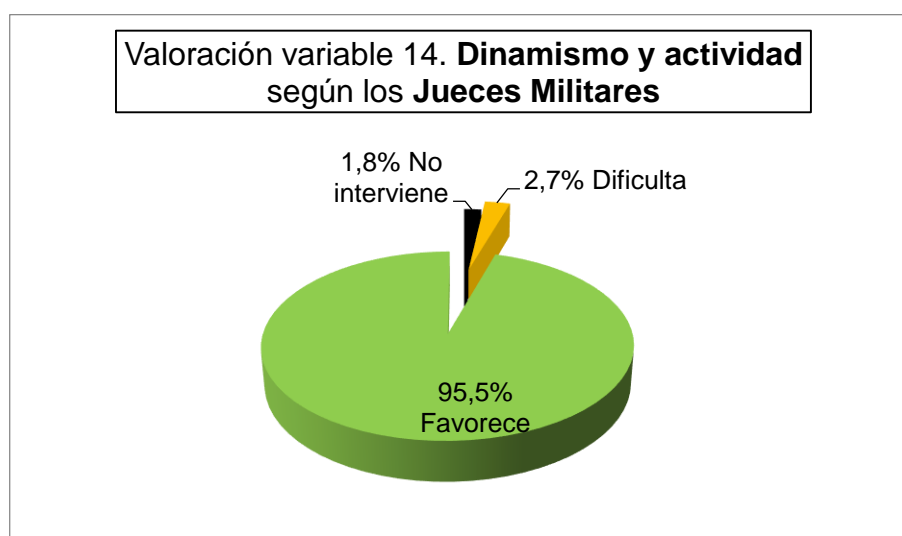


Figura 6.14. Valoración de los Jueces Militares de la variable Dinamismo y actividad.

15. Tesón y constancia, Tes. Persona tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas (Véase Tabla 6.15 y Figura 6.15).

Tabla 6.15. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tesón y constancia.

Tesón y constancia		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	1	.9
	dificulta: negativo	2	1.8
	favorece: positivo	27	24.5
	favorece: muy positivo	80	72.7
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **97.2%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Tesón y constancia**, favorece el Comportamiento laboral.

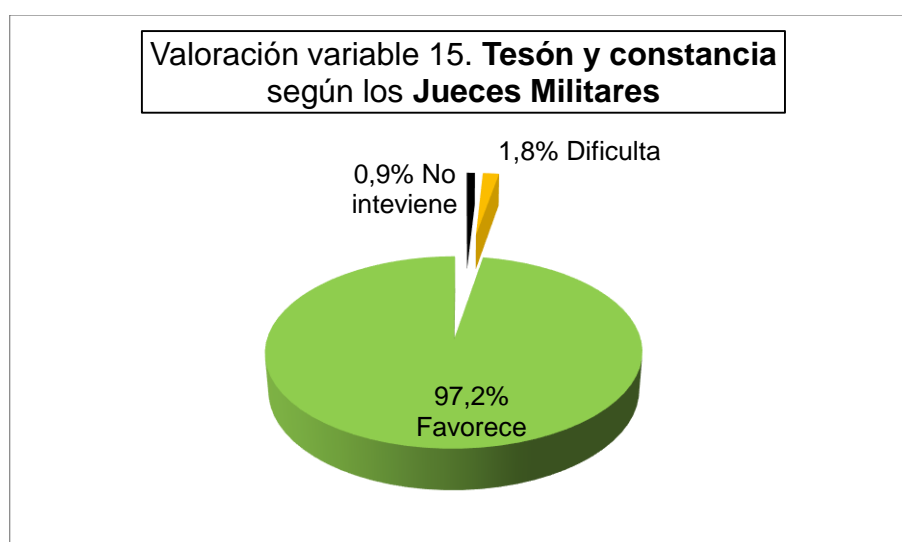


Figura 6.15. Valoración de los Jueces Militares de la variable Tesón y constancia.

16. Sinceridad, Sin. Persona que se muestra tal y como es, sin disimulo social (Véase Tabla 6.16 y Figura 6.16).

Tabla 6.16. Valoración de los Jueces Militares de la variable Sinceridad.

Sinceridad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no interviene	15	13.6
	dificulta: muy negativo	1	.9
	dificulta: negativo	6	5.5
	favorece: positivo	61	55.5
	favorece: muy positivo	27	24.5
	Total	110	100
Perdidos	Sistema	3	
Total		113	100.0

Un **80%** de jueces afirma que el modo de ser, de pensar o de sentir de la persona descrita según la escala **Sinceridad**, favorece el Comportamiento laboral. Sin embargo, un **13.6%** considera que no interviene.

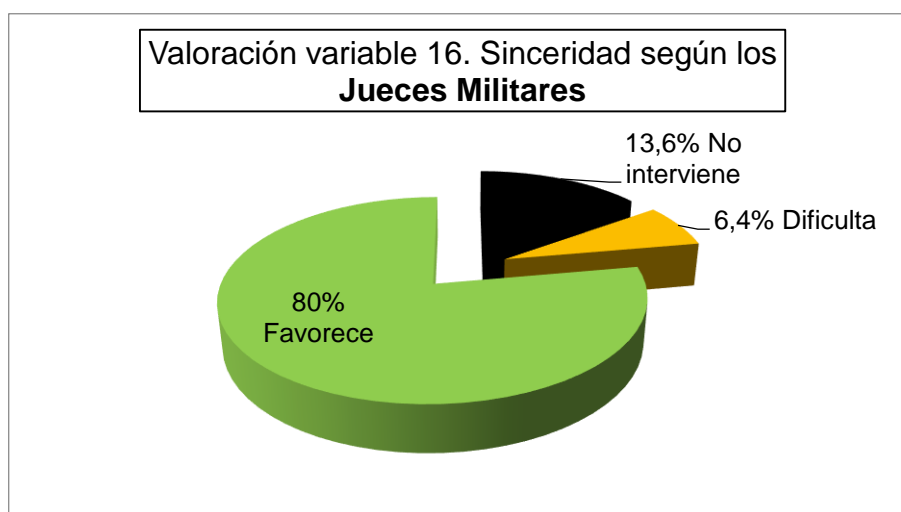


Figura 6.16. Valoración de los Jueces Militares de la variable Sinceridad.

6.2. Pesos asignados a las escalas de personalidad por los jueces militares y civiles

En este apartado se muestran los resultados concernientes al Objetivo 2, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 2. Examinar los pesos relativos que los jueces militares otorgan a cada una de las escalas de personalidad del TPT y compararlos con los pesos relativos asignados por los jueces civiles que colaboraron en la construcción del instrumento en las mismas definiciones de las escalas.

Los resultados obtenidos atendiendo a la siguiente tabla (Véase Tabla 6.17) nos informan de las valoraciones y puntuaciones de los juicios en las definiciones de las escalas del Test de Personalidad de TEA ediciones, TPT, en el examen de los pesos relativos otorgados por los Jueces militares (Véase Tabla 6.18 y Figura 6.17):

Tabla 6.17. Valoraciones y puntuaciones de los de los juicios en las definiciones de las escalas.

Juicios	Dificulta		No interviene	Favorece	
	Muy negativo	Negativo		Positivo	Muy positivo
Valoración	1	2	0	3	4
Puntuación	-2	-1	0	+1	+2

Tabla 6.18. Resultados de los pesos relativos otorgados por los Jueces militares.

	Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol	Ada	Cul	Dis	Iso	Ins	Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Peso	-2	-1	-1	1	+2	+2	+2	+1	+1	+1	+2	+2	+2	+2	+2	+1

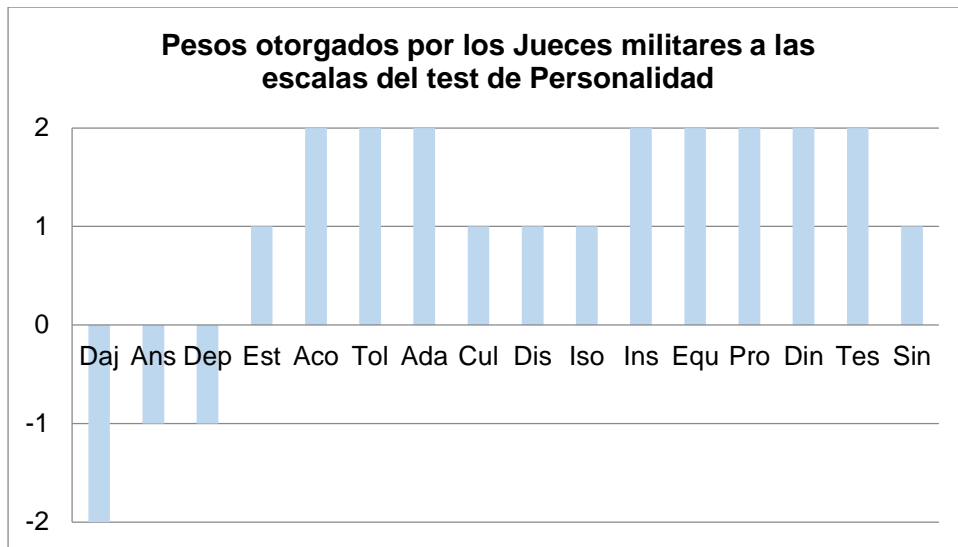


Figura 6.17. Pesos relativos otorgados por los Jueces militares.

Los pesos asignados por los Jueces civiles que colaboraron en la construcción del instrumento TPT en las mismas definiciones de las escalas son las siguientes (Véase Tabla 6.19 y Figura 6.18):

Tabla 6.19. Resultados de los pesos relativos otorgados por los Jueces civiles.

	Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol	Ada	Cul	Dis	Iso	Ins	Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Peso	-2	-2	-2	0	+2	+2	+2	+1	+1	+2	+1	+2	+1	+1	+1	0

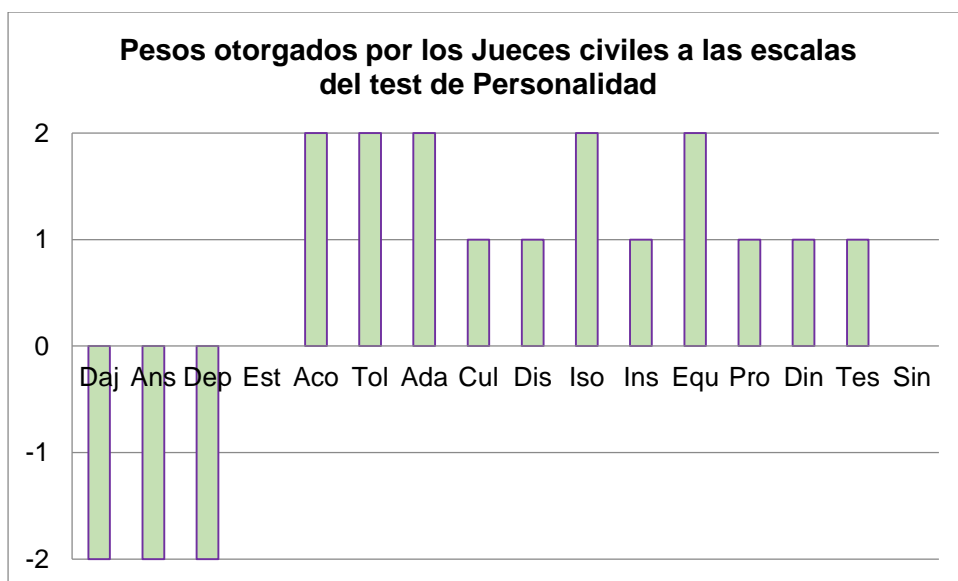


Figura 6.18. Pesos relativos otorgados por los Jueces militares.

Los resultados de la comparación de los pesos asignados a las variables del test de Personalidad por Jueces militares y civiles se muestran a continuación (Véase Figura 6.19 y 6.20):

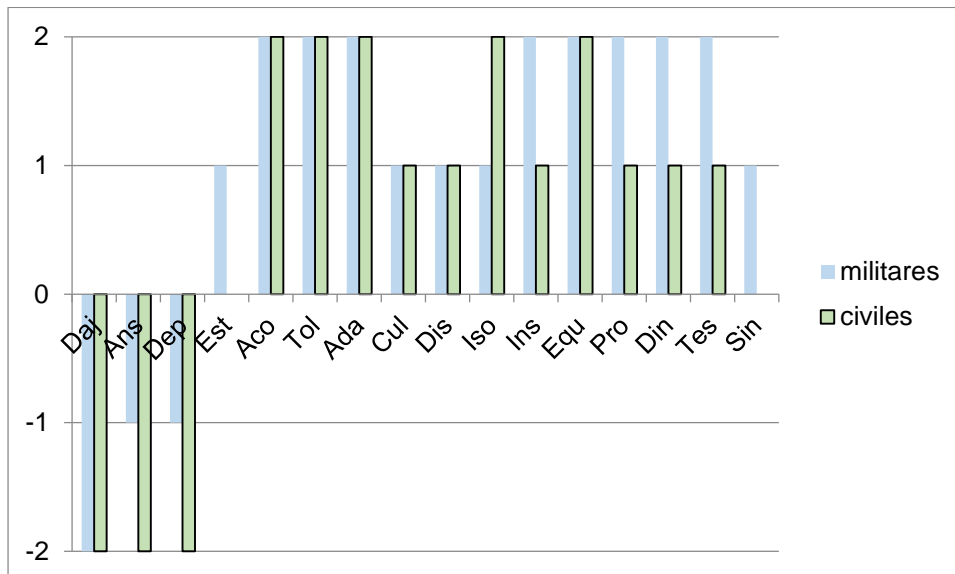


Figura 6.19. Comparativa de pesos asignados a las variables por los Jueces civiles y militares.

Coinciden en los pesos en las siguientes variables:

1. **Desajuste, Daj**→dificulta, muy negativo.
5. **Autoconcepto, Aco**→ favorece, muy positivo.
6. **Tolerancia y flexibilidad, Tol**→ favorece, muy positivo.
7. **Adaptación a los cambios, Ada**→ favorece, muy positivo.
8. **Interés por otras culturas, Cul**→ favorece, positivo.
9. **Disponibilidad, Dis**→ favorece, positivo.
12. **Trabajo en equipo, Equ**→ favorece, muy positivo.

Difieren en los pesos en las siguientes dimensiones:

2. **Ansiedad, Ans**→Los jueces civiles asignan mayor peso que los militares (dificulta, negativo), considerando que dificulta y es muy negativo.
3. **Depresión, Dep**→ Los jueces civiles asignan mayor peso que los militares (dificulta, negativo), considerando que dificulta y es muy negativo.

4. **Tolerancia al estrés, Est**→ Los jueces civiles no se ponían de acuerdo en si dificultaba siendo negativa o favorecía siendo positiva y optaron por considerar que no interviene. Los jueces militares consideran que favorece y es positivo.

10. **Inteligencia social, Iso**→ Los jueces civiles asignan mayor peso que los militares (favorece, positivo), considerando que favorece y es muy positivo.

11. **Integración social, Ins**→ Los jueces militares asignan mayor peso que los civiles (favorece, positivo), considerando que favorece y es muy positivo.

13. **Autoexigencia profesional, Pro**→ Los jueces militares asignan mayor peso que los civiles (favorece, positivo), considerando que favorece y es muy positivo.

14. **Dinamismo y actividad, Din**→ Los jueces militares asignan mayor peso que los civiles (favorece, positivo), considerando que favorece y es muy positivo.

15. **Tesón y constancia, Tes**→ Los jueces militares asignan mayor peso que los civiles (favorece, positivo), considerando que favorece y es muy positivo.

16. **Sinceridad, Sin**→ Los jueces militares consideran que favorece y es positivo, mientras los jueces civiles consideran que no interviene, ni favoreciendo ni dificultando.

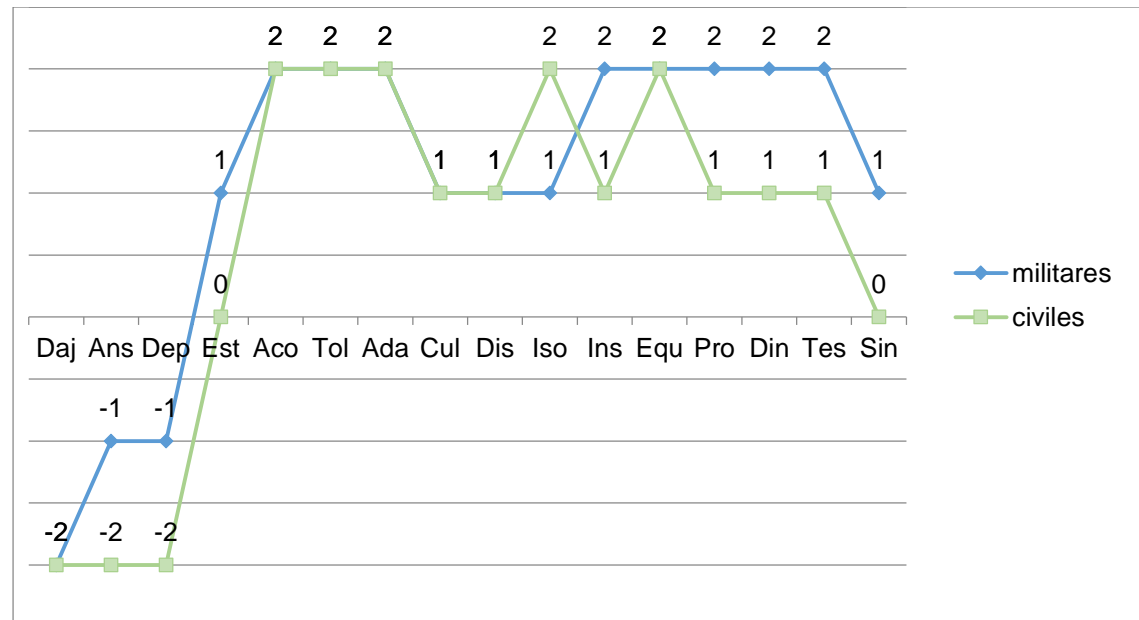


Figura 6.20. Perfiles de pesos asignados a las variables por los Jueces civiles y militares.

Como se ha mostrado, la dimensión Apertura Mental, formada por las escalas Tolerancia y Flexibilidad, Adaptación a los cambios, Interés por otras culturas y la Disponibi-

lidad, ha sido valorada, exactamente igual por los jueces militares y civiles, asignándoles idénticos pesos.

Con respecto a la dimensión Responsabilidad, los jueces militares han sido algo más extremos (+2) en sus valoraciones en las tres escalas, Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad, y Tesón y constancia.

En lo referente a la dimensión Estabilidad emocional, los jueces militares han coincidido en valorar del mismo modo las escalas Desajuste (-2) y Autoconcepto (+2), aunque han sido más extremos que los jueces civiles a la hora de valorar de forma negativa las variables Ansiedad y Depresión (-2) frente a los jueces civiles (-1).

La escala de Tolerancia al estrés es valorada por los jueces civiles como que no interviene (no se pusieron de acuerdo), y por los jueces militares como que favorece.

Por último, la dimensión Sociabilidad es igual de bien valorada por jueces civiles y militares, ambos están de acuerdo en lo positivo del Trabajo en equipo, haciendo más hincapié los jueces militares en la Integración social, y los jueces civiles en la Inteligencia social, al revés que los jueces militares.

Capítulo 7. Resultados II: Perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional

7.1. Autovaloración que los Militares de Tropa Profesional hacen de su personalidad

En este apartado se exponen los resultados referentes a la primera parte del Objetivo 3, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 3. Analizar y comparar los perfiles de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenidos a través de:

- Una medida directa → la definición de las 16 escalas del test de Personalidad TPT, que nos proporciona una autovaloración.

Los resultados obtenidos mediante **una medida directa (autovaloración)** proporcionada por las definiciones de las 16 escalas del test de Personalidad de TEA, TPT son los siguientes:

1. **Desajuste, Daj.** Me considero una persona emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos (Véase Tabla 7.1 y Figura 7.1).

Tabla 7.1. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Desajuste.

Desajuste		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	202	55.8
	en casi ninguna ocasión	101	27.9
	en pocas ocasiones	39	10.8
	en muchas ocasiones	13	3.6
	siempre	7	1.9
	Total	362	100.0

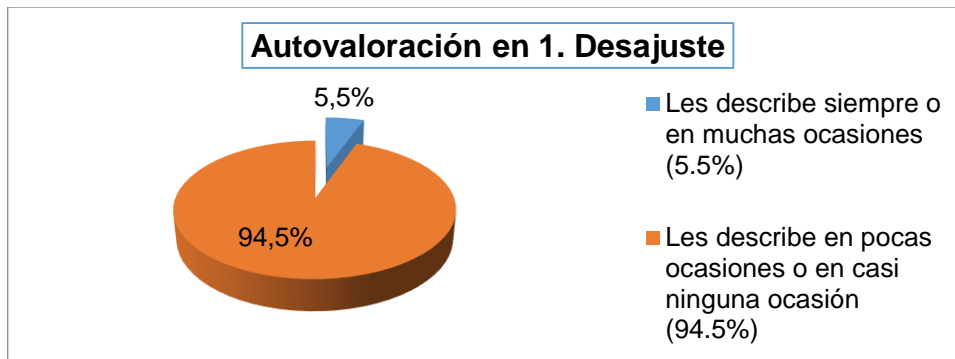


Figura 7.1. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Desajuste.

2. **Ansiedad, Ans.** Me considero una persona tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral (Véase Tabla 7.2 y Figura 7.2).

Tabla 7.2. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Ansiedad.

Ansiedad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	153	42.3
	en casi ninguna ocasión	115	31.8
	en pocas ocasiones	70	19.3
	en muchas ocasiones	19	5.2
	siempre	5	1.4
	Total	362	100.0

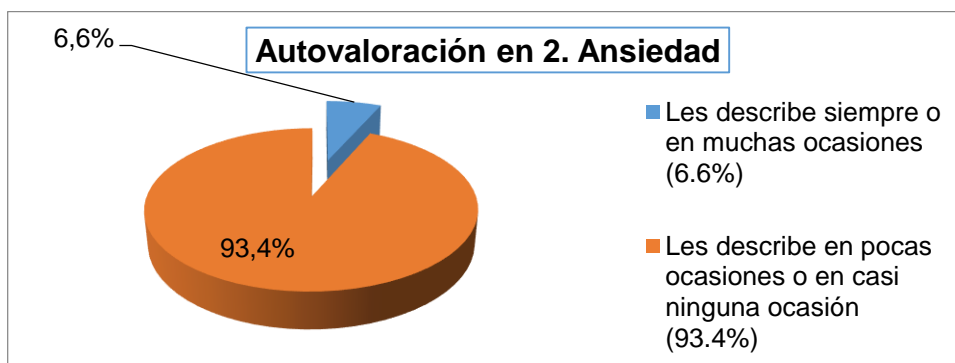


Figura 7.2. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Ansiedad.

3. Depresión, Dep. Me considero una persona preocupada y descontenta conmigo misma, con mala imagen y pobre valoración de mí mismo (Véase Tabla 7.3 y Figura 7.3).

Tabla 7.3. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Depresión.

Depresión		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	226	62.4
	en casi ninguna ocasión	82	22.7
	en pocas ocasiones	34	9.4
	en muchas ocasiones	19	5.2
	siempre	1	.3
	Total	362	100.0

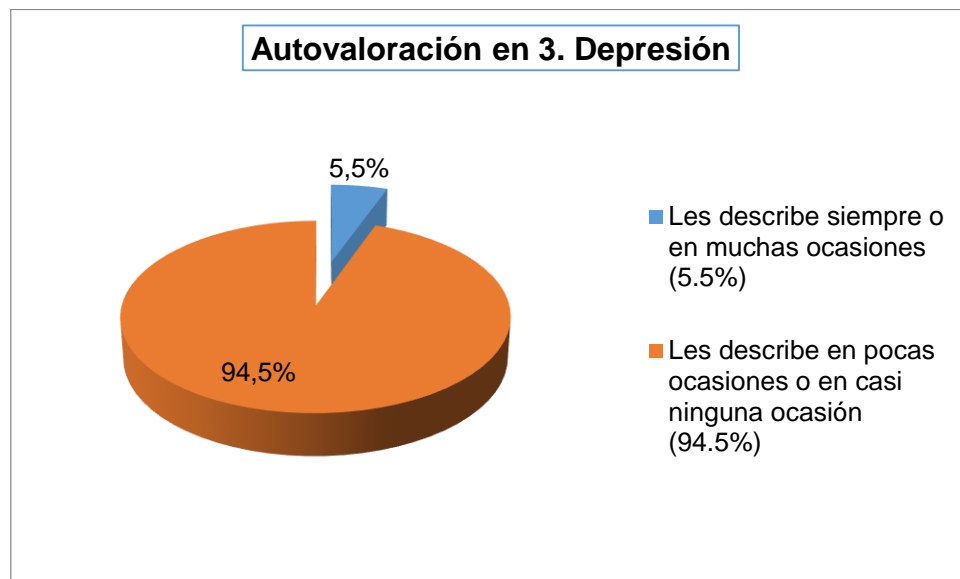


Figura 7.3. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Depresión.

4. Tolerancia al estrés, Est. Me considero una persona poco afectable por las tensiones y exigencias del trabajo o de las relaciones personales (Véase Tabla 7.4 y Figura 7.4).

Tabla 7.4. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tolerancia al estrés.

Tolerancia al estrés		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	108	29.9
	en casi ninguna ocasión	95	26.3
	en pocas ocasiones	112	31.0
	en muchas ocasiones	33	9.1
	siempre	13	3.6
	Total	361	100.0
Perdidos	Sistema	1	
Total		362	100.0

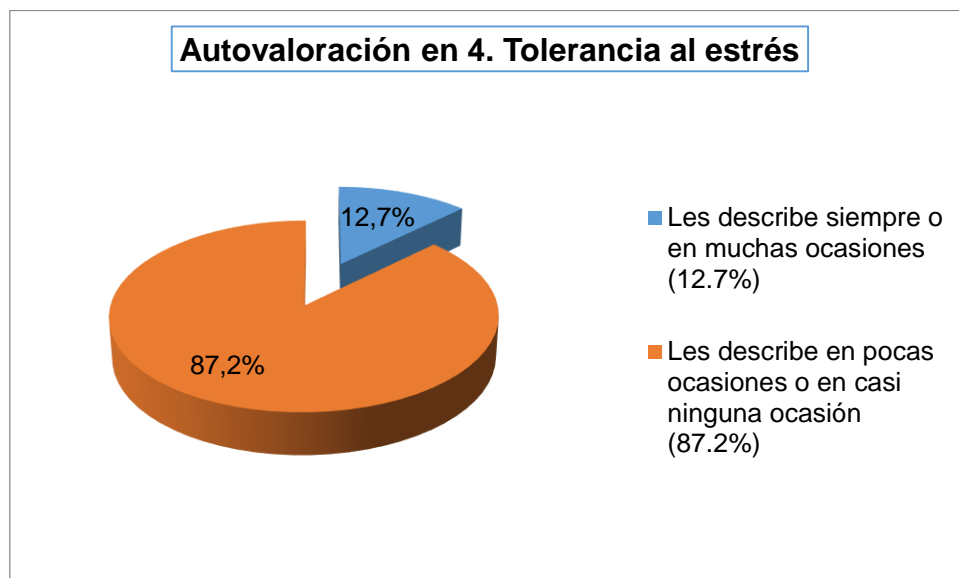


Figura 7.4. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tolerancia al estrés.

5. Autoconcepto, Aco. Me considero una persona segura de mi misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios (Véase Tabla 7. 5 y Figura 7. 5).

Tabla 7.5. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Autoconcepto.

Autoconcepto		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	4	1.1
	en casi ninguna ocasión	3	.8
	en pocas ocasiones	26	7.2
	en muchas ocasiones	187	51.7
	siempre	142	39.2
	Total	362	100.0

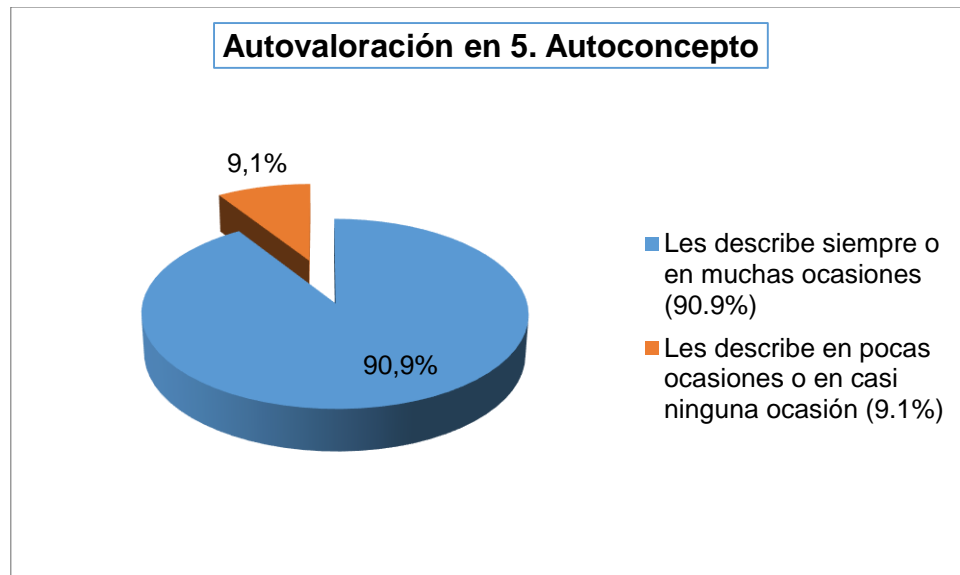


Figura 7.5. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Autoconcepto.

6. Tolerancia y flexibilidad, Tol. Me considero una persona comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones (Véase Tabla 7.6 y Figura 7.6).

Tabla 7.6. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tolerancia y Flexibilidad.

Tolerancia y flexibilidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	3	.8
	en casi ninguna ocasión	7	1.9
	en pocas ocasiones	25	6.9
	en muchas ocasiones	223	61.6
	siempre	104	28.7
	Total	362	100.0

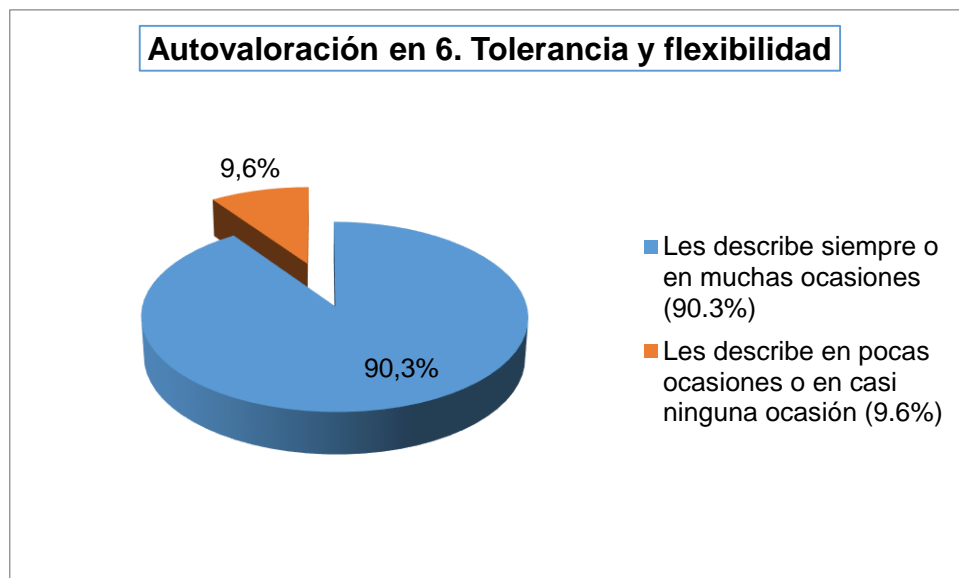


Figura 7.6. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tolerancia y Flexibilidad.

7. Adaptación a los cambios. **Ada.** Me considero una persona desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean (Véase Tabla 7.7 y Figura 7.7).

Tabla 7.7. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Adaptación a los cambios.

Adaptación a los cambios		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	en casi ninguna ocasión	7	1.9
	en pocas ocasiones	38	10.5
	en muchas ocasiones	215	59.6
	siempre	101	28.0
	Total	361	100.0
Perdidos	Sistema	1	
Total		362	100.0

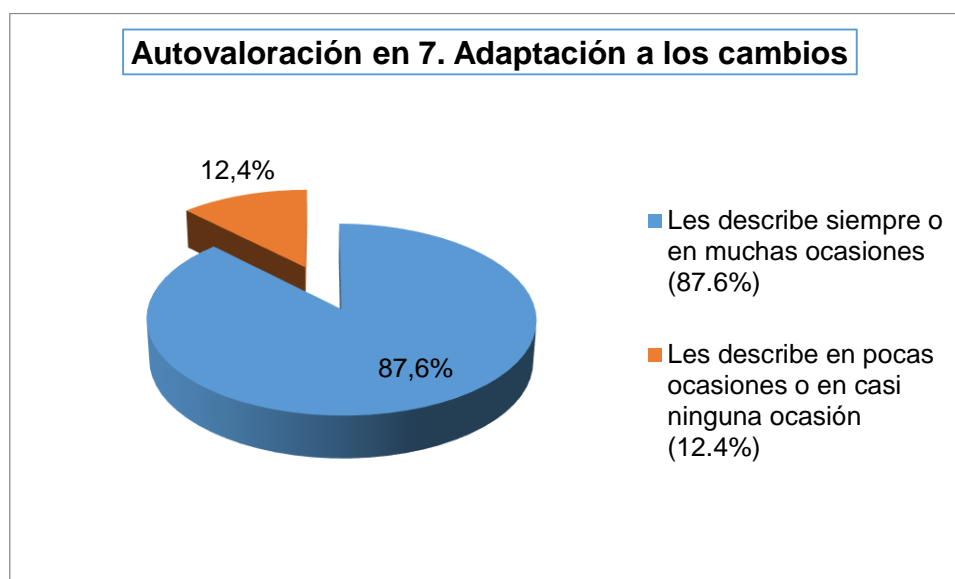


Figura 7.7. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Adaptación a los cambios.

8. Interés por otras culturas, Cul. Me considero una persona con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales (Véase Tabla 7.8 y Figura 7.8).

Tabla 7.8. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Interés por otras culturas.

Interés por otras culturas		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	12	3.3
	en casi ninguna ocasión	18	5.0
	en pocas ocasiones	73	20.2
	en muchas ocasiones	182	50.3
	siempre	77	21.3
	Total	362	100.0

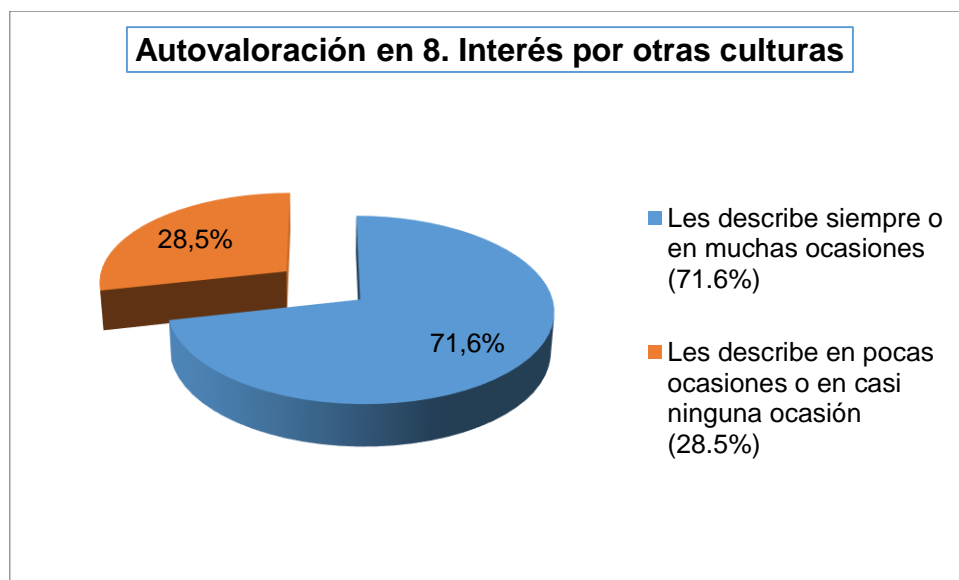


Figura 7.8. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Interés por otras culturas.

9. Disponibilidad, Dis. Me considero una persona accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras (Véase Tabla 7.9 y Figura 7.9).

Tabla 7.9. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Disponibilidad.

Disponibilidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	8	2.2
	en casi ninguna ocasión	25	6.9
	en pocas ocasiones	124	34.3
	en muchas ocasiones	173	47.8
	siempre	32	8.8
	Total	362	100.0

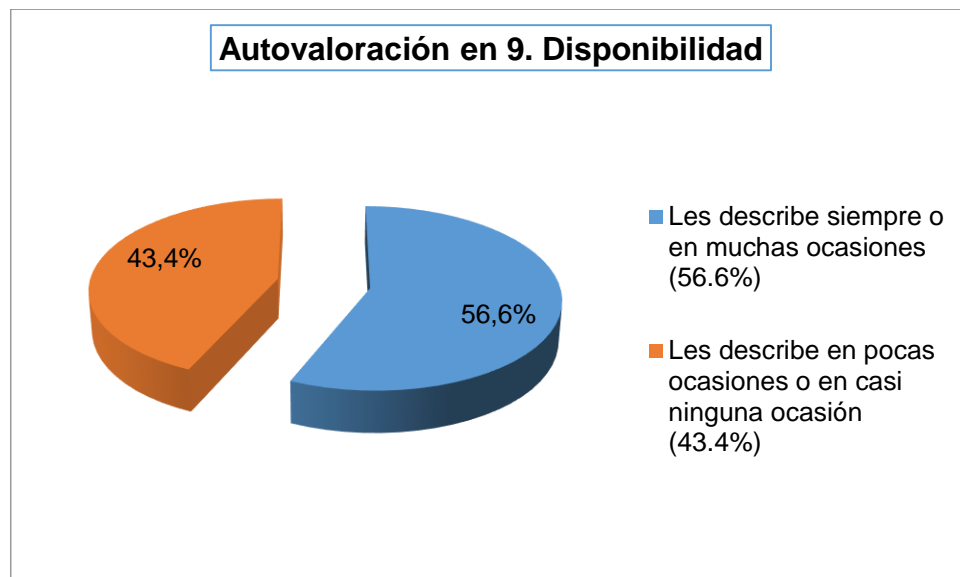


Figura 7.9. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Disponibilidad.

10. Inteligencia social. Iso. Me considero una persona sociable que sabe hacer relaciones y mantenerlas a un buen nivel (Véase Tabla 7.10 y Figura 7.10).

Tabla 7.10. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Inteligencia social.

Inteligencia social		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	4	1.1
	en casi ninguna ocasión	4	1.1
	en pocas ocasiones	35	9.7
	en muchas ocasiones	203	56.1
	siempre	116	32.0
	Total	362	100.0

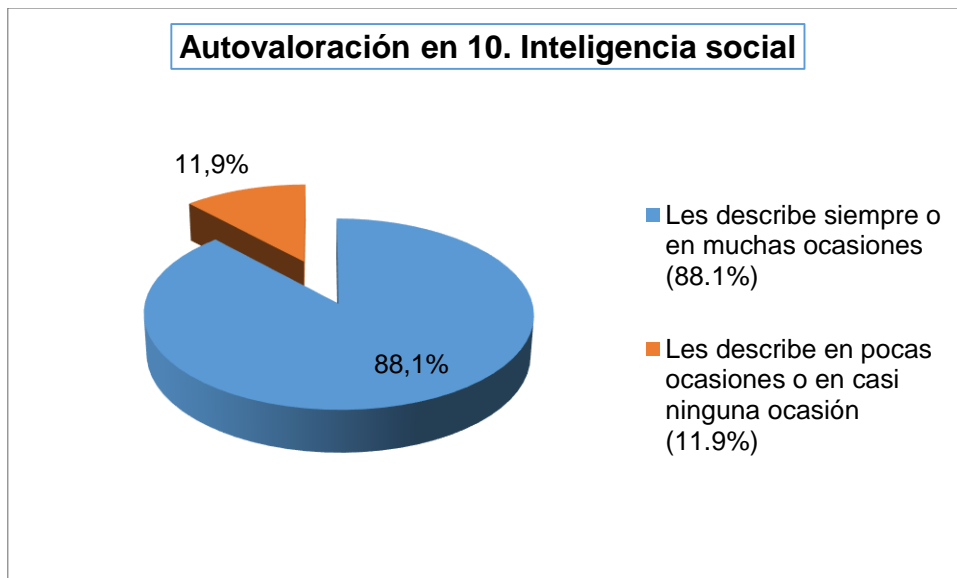


Figura 7.10. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Inteligencia social.

11. Integración social, Ins. Me considero una persona adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales (Véase Tabla 7.11 y Figura 7.11).

Tabla 7.11. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Integración social.

Integración social		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	2	.6
	en casi ninguna ocasión	6	1.7
	en pocas ocasiones	22	6.1
	en muchas ocasiones	194	53.6
	siempre	138	38.1
	Total	362	100.0

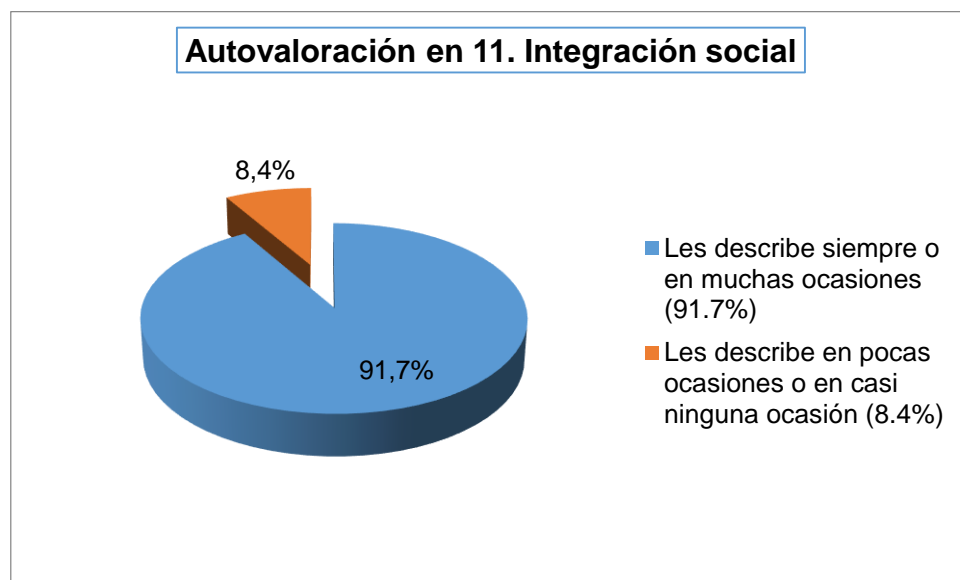


Figura 7.11. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Integración social.

12. Trabajo en equipo, Equ. Me considero una persona participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva (Véase Tabla 7.12 y Figura 7.12).

Tabla 7.12. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Trabajo en equipo.

Trabajo en equipo		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	1	.3
	en casi ninguna ocasión	9	2.5
	en pocas ocasiones	25	6.9
	en muchas ocasiones	215	59.4
	siempre	112	30.9
	Total	362	100.0

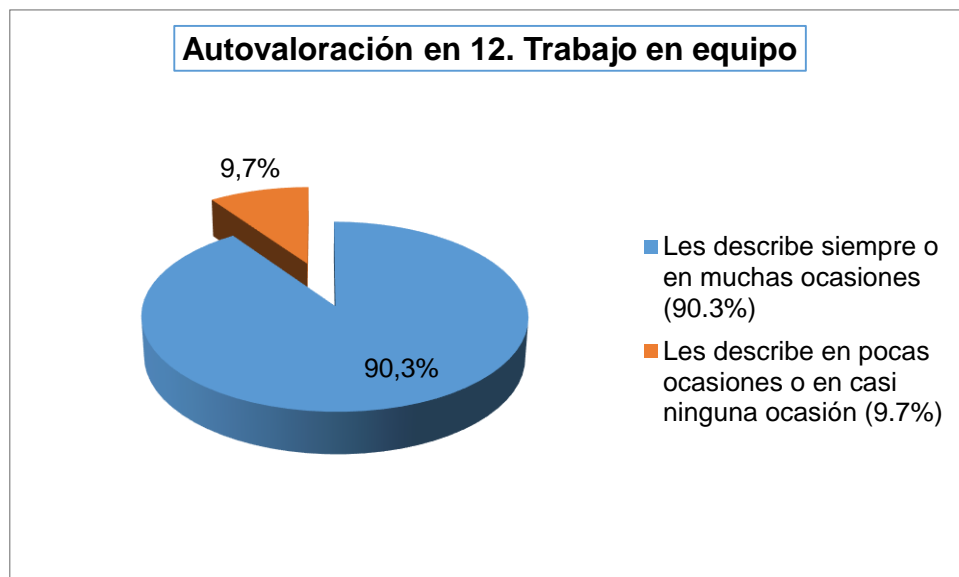


Figura 7.12. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Trabajo en equipo.

13. Autoexigencia profesional, Pro. Me considero una persona participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva (Véase Tabla 7.13 y Figura 7.13).

Tabla 7.13. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Autoexigencia profesional.

Autoexigencia profesional		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	2	.6
	en casi ninguna ocasión	3	.8
	en pocas ocasiones	19	5.2
	en muchas ocasiones	167	46.1
	siempre	171	47.2
	Total	362	100.0

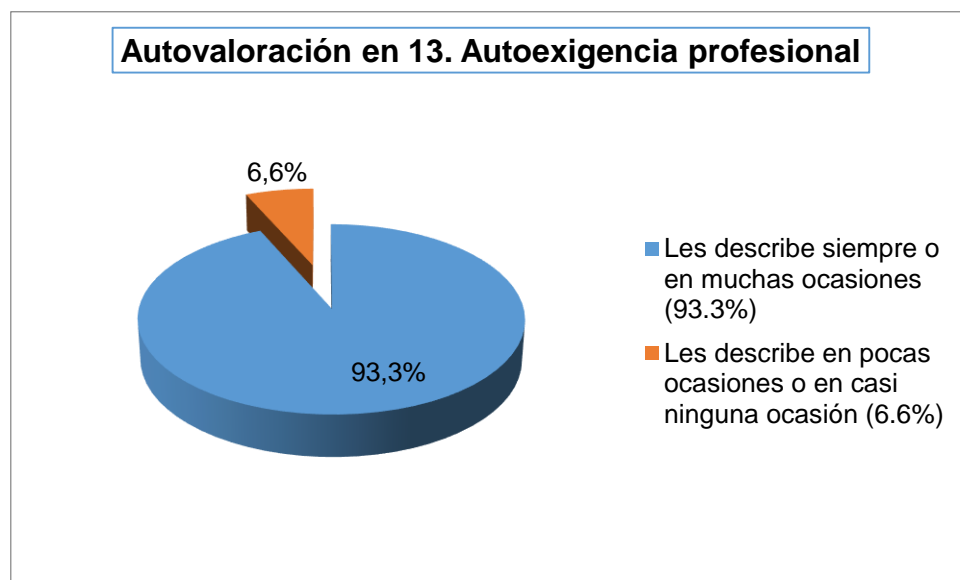


Figura 7.13. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Autoexigencia profesional.

14. Dinamismo y actividad, Din. Me considero una persona dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando (Véase Tabla 7.14 y Figura 7.14).

Tabla 7.14. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Dinamismo y actividad.

Dinamismo y actividad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	4	1.1
	en casi ninguna ocasión	4	1.1
	en pocas ocasiones	27	7.5
	en muchas ocasiones	217	59.9
	siempre	110	30.4
	Total	362	100.0

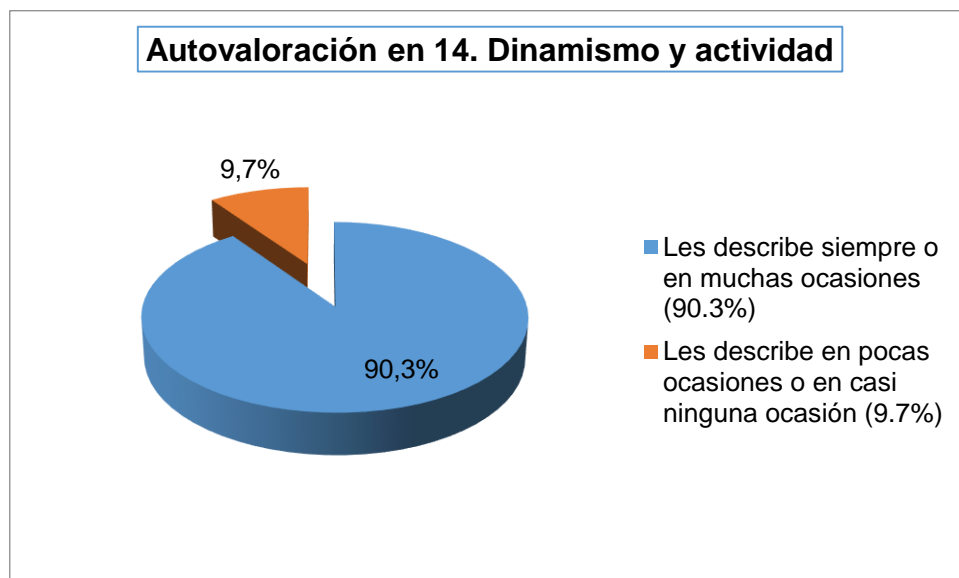


Figura 7.14. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Dinamismo y actividad.

15. Tesón y constancia, Tes. Me considero una persona tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas (Véase Tabla 7.15 y Figura 7.15).

Tabla 7.15. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tesón y constancia.

Tesón y constancia		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	3	.8
	en casi ninguna ocasión	4	1.1
	en pocas ocasiones	33	9.1
	en muchas ocasiones	226	62.6
	siempre	95	26.3
	Total	361	100.0
Perdidos	Sistema	1	
Total		362	

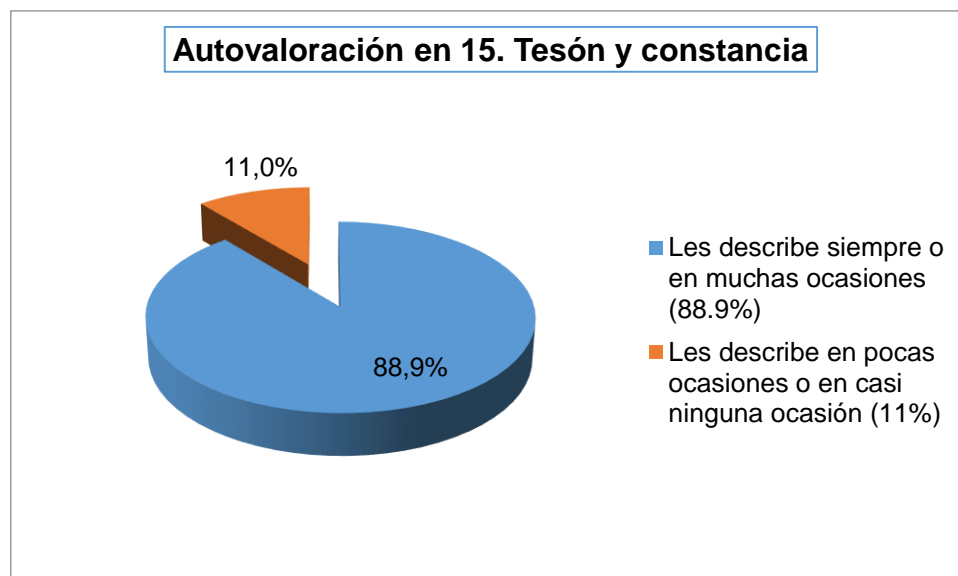


Figura 7.15. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Tesón y constancia.

16. **Sinceridad, Sin.** Me considero una persona que se muestra tal como es, sin disimulo social (Véase Tabla 7.16 y Figura 7.16).

Tabla 7.16. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Sinceridad.

Sinceridad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	nunca	3	.8
	en casi ninguna ocasión	1	.3
	en pocas ocasiones	18	5.0
	en muchas ocasiones	130	36.0
	siempre	209	57.9
	Total	361	100.0
Perdidos	Sistema	1	
Total		362	

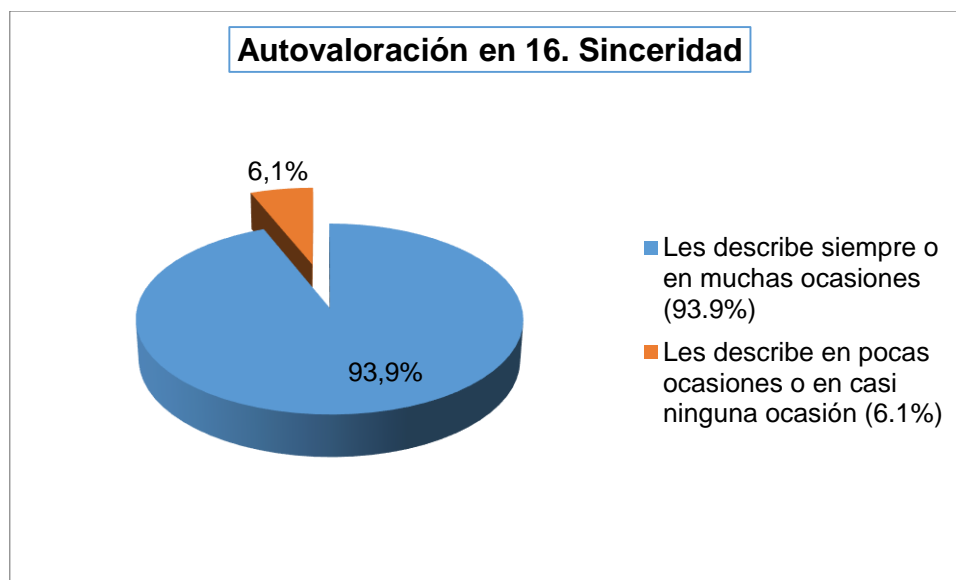


Figura 7.16. Autovaloración de los Militares de Tropa Profesional en la variable Sinceridad.

Los resultados más interesantes de las autovaloraciones, a modo de resumen, indican lo siguiente:

- Las variables Desajuste, Ansiedad y Depresión les describen en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión a un 94.5%, 93.4% y 94.5% respectivamente.
- Las variables Autoconcepto, Tolerancia y flexibilidad, Integración social, Trabajo en equipo, Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad y Sinceridad, les describen siempre o en muchas ocasiones en un 90.9%, 90.3%, 91.7%, 90.3%, 93.3%, 90.3% y 93.9% respectivamente).
- En la variable Adaptación a los cambios, un 12.4% respondió que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.
- A la variable Inteligencia social, un 11.9% afirmó que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.
- Con respecto a la variable Tesón y constancia, un 11% respondió que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.
- En lo referente a la variable Interés por otras culturas, un 28.5% contestó que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.
- En cuanto a la variable Disponibilidad, un 43.4% afirmó que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.
- A la variable Tolerancia al estrés, un 87.2% respondió que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión.

También se han realizado correlaciones mediante la Rho de Spearman y análisis factoriales de las autovaloraciones que se muestran en el Anexo 2.

7.2. Perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido en el TPT

En este apartado se exponen los resultados referentes a la segunda parte del Objetivo 3, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 3. Analizar y comparar los perfiles de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenidos a través de:

- Una medida indirecta → los 160 ítems que conforman las 16 escalas del test de Personalidad TPT, que nos ofrece un perfil de Personalidad, una escala de sinceridad y una variable criterio “éxito en la profesión”.

Los resultados de la **medida indirecta**, a las respuestas a los 160 ítems del test de Personalidad de TEA (TPT) dadas por los Militares de Tropa Profesional, se obtienen después de codificar las puntuaciones directas en la aplicación de corrección de TEA Ediciones. El programa de corrección da la salida en **puntuaciones S** (Media=50 y D.T.=20) con sus respectivos gráficos de los perfiles de personalidad de cada sujeto evaluado (Ver Anexo 3) Se obtiene un perfil con las puntuaciones S en las 16 escalas (Desajuste, Ansiedad, Depresión, Tolerancia al estrés, Autoconcepto, Tolerancia y flexibilidad, Adaptación a los cambios, Interés por otras culturas, Disponibilidad, Inteligencia social, Integración social, Trabajo en equipo, Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad, tesón y constancia, y Sinceridad), en las tres dimensiones: Estabilidad emocional, Apertura mental y Responsabilidad; y en la variable criterio Éxito en la vida profesional.

El perfil promedio de las 16 escalas, las 3 dimensiones y el criterio éxito en la vida profesional, en puntuaciones S, se muestra a continuación (Véase Figura 7.17 y Tabla 7.17).

Como puede observarse, en la variable Sinceridad, valorada por los jueces militares como positiva (+1), los militares de Tropa obtienen una puntuación dentro de la media (53). Todas las escalas del TPT que contribuyen a favorecer el éxito profesional están por debajo de la media y aunque no se llegan a alejar más allá de una desviación típica, se consideran según el test, puntuaciones algo bajas. En las escalas que definen aspectos negativos de la personalidad, como Desajuste, Ansiedad y Depresión, valoradas como negativas y muy negativas por los jueces militares, los militares de Tropa obtienen puntuaciones por encima de la media y aunque no se llegan a alejar más allá de una desviación típica, que se consideran según el test, puntuaciones algo altas. La máxima puntuación alcanzada en el perfil, recordando que la media es 50, es en la escala Adaptación a los cambios (45), seguida de Autoconcepto (41), Dinamismo y actividad (39), Integración social (37), Tolerancia y Flexibilidad (36), Disponibilidad e Inteligencia social (36). En cuanto a las Dimensiones, en Apertura mental la puntuación obtenida está dentro de la media (52), en Estabilidad emocional, la puntuación está por debajo de la me-

dia, es algo baja (35) y en Responsabilidad, ya que en sus escalas de Autoexigencia profesional y Tesón y constancia, las puntuaciones se posicionan en los últimos lugares del perfil (34 y 32 respectivamente), la puntuación está por debajo de la media, es algo baja (30), y en consecuencia la puntuación en el índice éxito en la vida profesional es baja (29).

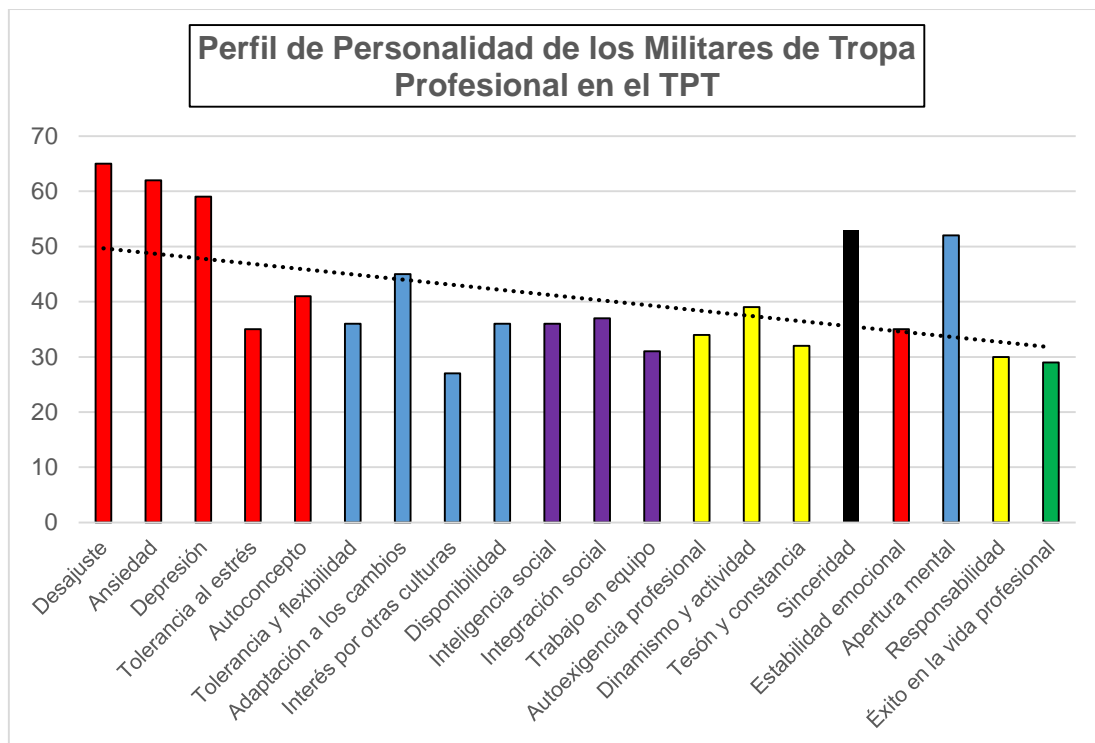


Figura 7.17 Perfil de personalidad obtenido en el TPT en puntuaciones S.

Tabla 7.17. Medias de las puntuaciones directas y S obtenidas en el TPT.

PERFIL	N	Media puntuaciones directas	Media puntuaciones S
ESCALAS			
Desajuste	362	6.56	65
Ansiedad	362	9.88	62
Depresión	362	8.91	59
Tolerancia al estrés	362	17.16	35
Autoconcepto	362	19.99	41
Tolerancia y flexibilidad	362	16.00	36
Adaptación a los cambios	362	16.37	45
Interés por otras culturas	362	16.20	27
Disponibilidad	362	19.05	36
Inteligencia social	362	17.83	36
Integración social	362	19.60	37
Trabajo en equipo	362	20.86	31
Autoexigencia profesional	362	19.66	34
Dinamismo y actividad	362	18.10	39
Tesón y constancia	362	20.69	32
Sinceridad	362	14.96	53
DIMENSIONES			
Estabilidad emocional	362		35
Apertura mental	362		52
Responsabilidad	362		30
Éxito en la vida profesional	362		29

7.2.1. Comparación del perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido en el test TPT con la muestra de tipificación del test y con las autovaloraciones.

Los resultados obtenidos mediante **las puntuaciones directas**, a las respuestas a los 160 ítems del test de Personalidad de TEA (TPT) dadas por los **Militares de Tropa Profesional**, son los siguientes (Véase Tabla 7.18).

Tabla 7.18. Estadísticos descriptivos de las puntuaciones directas dadas al TPT.

Variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Dir1 desajuste	362	0	23	6.56	4.399
Dir2 ansiedad	362	1	21	9.88	4.036
Dir3 depresión	362	0	26	8.91	4.253
Dir4 tolerancia al estrés	362	2	28	17.16	3.805
Dir5 autoconcepto	362	7	30	19.99	4.079
Dir6 tolerancia y flexibilidad	362	6	27	16.00	4.157
Dir7 adaptación a los cambios	362	4	27	16.37	3.753
Dir8 interés por otras culturas	362	0	29	16.20	5.695
Dir9 disponibilidad	362	8	27	19.05	3.509
Dir10 inteligencia social	362	5	28	17.83	3.813
Dir11 integración social	362	7	30	19.60	4.295
Dir12 trabajo en equipo	362	6	29	20.86	4.142
Dir13 autoexigencia profesional	362	9	30	19.66	4.288
Dir14 dinamismo y actividad	362	6	28	18.10	3.688
Dir15 tesón y constancia	362	9	30	20.69	3.950
Dir16 sinceridad	362	7	21	14.96	3.237

Los estadísticos básicos de la muestra final de tipificación del Test de Personalidad TPT de un N Total=7240 (V+M equilibrados) son los siguientes (Véase Tabla 7.19):

A continuación se muestra la comparación de las medias del TPT en la muestra de tipificación y en la muestra de militares (Véase Tabla 7.20 y Figura 7.18).

Tabla 7.19. Estadísticos básicos de la muestra final de tipificación del TPT.

Escala	Media	Desviación Típica
Daj	3.75	2.78
Ans	7.96	3.41
Dep	7.42	3.39
Est	19.88	3.8
Aco	21.34	3.49
Tol	18.78	3.83
Ada	17.5	4.05
Cul	22.35	4.8
Dis	22.02	3.28
Iso	20.53	3.82
Ins	22.23	3.56
Equ	24.46	3.1
Pro	23.08	3.82
Din	20.26	3.5
Tes	23.9	3.28
Sin	14.64	3.61

Tabla 7.20. Comparación de medias en las muestras de tipificación y de militares.

Escala	Medias	
	TPT	Militares
Daj	3.75	6.56
Ans	7.96	9.88
Dep	7.42	8.91
Est	19.88	17.16
Aco	21.34	19.99
Tol	18.78	16
Ada	17.5	16.37
Cul	22.35	16.2
Dis	22.02	19.05
Iso	20.53	17.83
Ins	22.23	19.6
Equ	24.46	20.86
Pro	23.08	19.66
Din	20.26	18.1
Tes	23.9	20.69
Sin	14.64	14.96

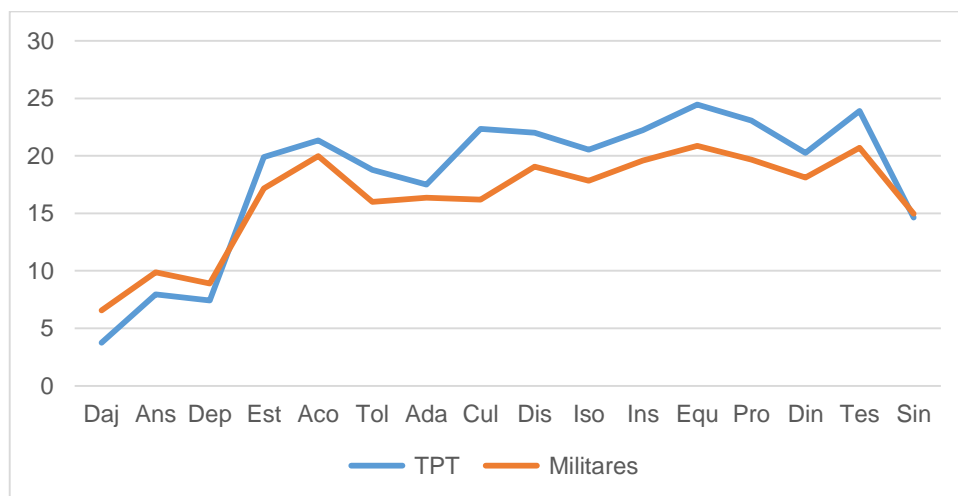


Figura 7.18. Comparación de los perfiles de las medias de tipificación y de militares.

Antes de proceder a realizar los contrastes para la comparación de los dos grupos independientes, tenemos en cuenta el supuesto de normalidad de las poblaciones de origen. Como en nuestro caso los tamaños muestrales son grandes, según el teorema central del límite, la distribución muestral del estadístico sí seguirá esa distribución y el supuesto de normalidad no es relevante para ello (Martínez, Chacón & Castellanos, 2014). No obstante se comprobó utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra (Véase Tabla 7.21). Aunque las puntuaciones directas obtenidas en las variables del TPT no siguen todas una distribución normal (solamente Ada, Cul, Iso y Pro) se utilizó el estadístico T de Student, basándonos en la robustez de esta prueba paramétrica, para ver el resultado de la significación de la diferencia de medias entre la muestra de tipificación y la de militares, y el d de Cohen, para ver el tamaño del efecto, ambos se muestran a continuación en la Tabla 7.22.

Tabla 7.21. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Variable	Z	Sig.asintót. (bilateral)	Parámetros normales (a,b)		Diferencias más extremas		
			Media	Desviación	Absoluta	Positiva	Negativa
Daj	2.156	0	6.56	4.399	0.113	0.113	-0.068
Ans	1.47	.027	9.88	4.036	0.077	0.077	-0.057
Dep	1.671	.008	8.91	4.253	0.088	0.088	-0.044
Est	1.615	.011	17.16	3.805	0.085	0.052	-0.085
Aco	1.377	.045	19.99	4.079	0.072	0.057	-0.072
Tol	1.477	.026	16	4.157	0.078	0.047	-0.078
Ada	1.236	.094	16.37	3.753	0.065	0.058	-0.065
Cul	1.117	.165	16.2	5.695	0.059	0.059	-0.05
Dis	1.542	.017	19.05	3.509	0.081	0.057	-0.081
Iso	1.283	.074	17.83	3.813	0.067	0.067	-0.056
Ins	1.385	.043	19.6	4.295	0.073	0.069	-0.073
Equ	1.892	.002	20.86	4.142	0.099	0.045	-0.099
Pro	1.176	.126	19.66	4.288	0.062	0.048	-0.062
Din	1.427	.034	18.1	3.688	0.075	0.073	-0.075
Tes	1.418	.036	20.69	3.95	0.075	0.053	-0.075
Sin	1.741	.005	14.96	3.237	0.091	0.072	-0.091

a. La distribución de contraste es Normal.

b. Se han calculado a través de los datos

Tabla 7.22. Significación y tamaño del efecto en la comparación de medias de las muestras de tipificación y de militares.

Escala	Media			n Sujs	Media		t	d Cohen
	n TPT	TPT	D.T TPT		Sujs	D.T Sujs		
Daj	7240	3.75	2.78	362	6.56	4.399	12.21**	0.97
Ans	7240	7.96	3.41	362	9.88	4.036	9.14**	0.55
Dep	7240	7.42	3.39	362	8.91	4.253	6.77**	0.43
Est	7240	19.88	3.8	362	17.16	3.805	-13.6**	0.71
Aco	7240	21.34	3.49	362	19.99	4.079	-6.42**	0.38
Tol	7240	18.78	3.83	362	16	4.157	-12.63**	0.72
Ada	7240	17.5	4.05	362	16.37	3.753	-5.65**	0.28
Cul	7240	22.35	4.8	362	16.2	5.695	-20.5**	1.27
Dis	7240	22.02	3.28	362	19.05	3.509	-16.5**	0.9
Iso	7240	20.53	3.82	362	17.83	3.813	-13.5**	0.72
Ins	7240	22.23	3.56	362	19.6	4.295	-11.95**	0.73
Equ	7240	24.46	3.1	362	20.86	4.142	-17.14**	1.14
Pro	7240	23.08	3.82	362	19.66	4.288	-15.54**	0.88
Din	7240	20.26	3.5	362	18.1	3.688	-11.36**	0.61
Tes	7240	23.9	3.28	362	20.69	3.95	-16.05	0.96
Sin	7240	14.64	3.61	362	14.96	3.237	1.88	0.08

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas); *p* del 99%.

* . La correlación es significativa en el nivel .05 (2 colas); *p* del 95%.

En la comparación de las medias de las de la muestra militar con la muestra de tipificación del test TPT, se observan diferencias estadísticamente significativas en todas las escalas excepto en Sinceridad. Esas diferencias, como pude observarse en la Tabla 7.22, tienen un tamaño del efecto grande en Desajuste, Disponibilidad, Interés por otras culturas, Trabajo en Equipo, Autoexigencia profesional, y Tesón y constancia. Se aprecia un tamaño del efecto medio en las escalas de Ansiedad, Depresión, Autoconcepto, Tolerancia y Flexibilidad, Inteligencia social, Integración social, y Dinamismo y actividad; y un tamaño del efecto pequeño en Adaptación a los cambios.

Convertidas las puntuaciones S de las variables obtenidas en el TPT (Daj, Ans, Dep, Est, Aco, Tol, Ada, Cul, Dis, Iso, Ins, Equ, Pro, Din, Tes y Sin), en variables agrupadas en cinco puntos (daj5, ans5, dep5, est5, aco5, tol5, ada5, cul5, dis5, iso5, ins5, equ5, pro5, din5, tes5 y sin5), para poderlas comparar con las puntuaciones de las variables obtenidas en la autovaloración (tptj1, tptj2, tptj3, tptj4, tptj5, tptj6, tptj7, tptj8, tptj9, tptj10, tptj11, tptj12, tptj13, tptj14, tptj15 y tptj16), los resultados de las frecuencias y porcentajes de las variables convertidas se muestran en las siguientes tablas y figuras (Véase de la Tabla 7.23 a la Tabla 7.38 y de la Figura 7.19 a la Figura 7.34).

Tabla 7.23. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 1. Desajuste.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1. Desajuste		daj5	daj5	tptj1	tptj1
Válido	1	18	5.0	202	55.8
	2	32	8.8	101	27.9
	3	83	22.9	39	10.8
	4	116	32.0	13	3.6
	5	113	31.2	7	1.9
	Total	362	100.0	362	100.0

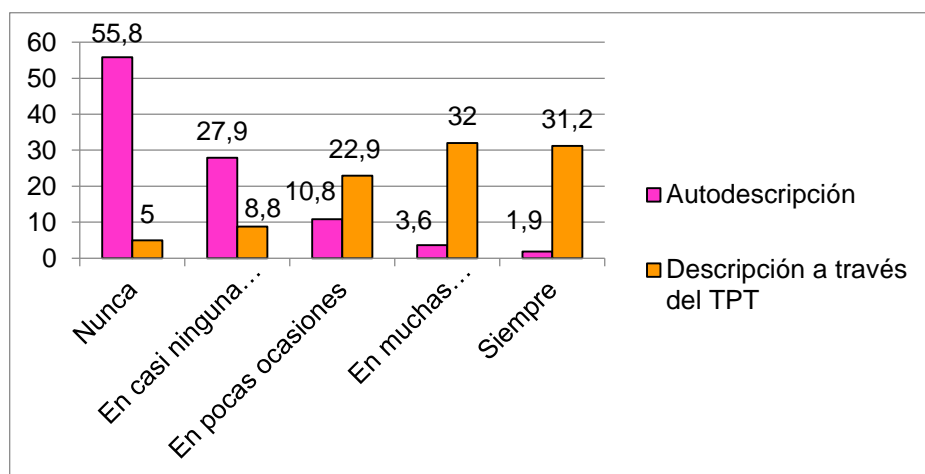


Figura 7.19. Comparativa de porcentajes de respuesta en la Variable 1. Desajuste.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Desajuste.

Tabla 7.24. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 2. Ansiedad.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2. Ansiedad		ans5	ans5	tptj2	tptj2
Válido	1	16	4.4	153	42.3
	2	46	12.7	115	31.8
	3	74	20.4	70	19.3
	4	140	38.7	19	5.2
	5	86	23.8	5	1.4
	Total	362	100.0	362	100.0

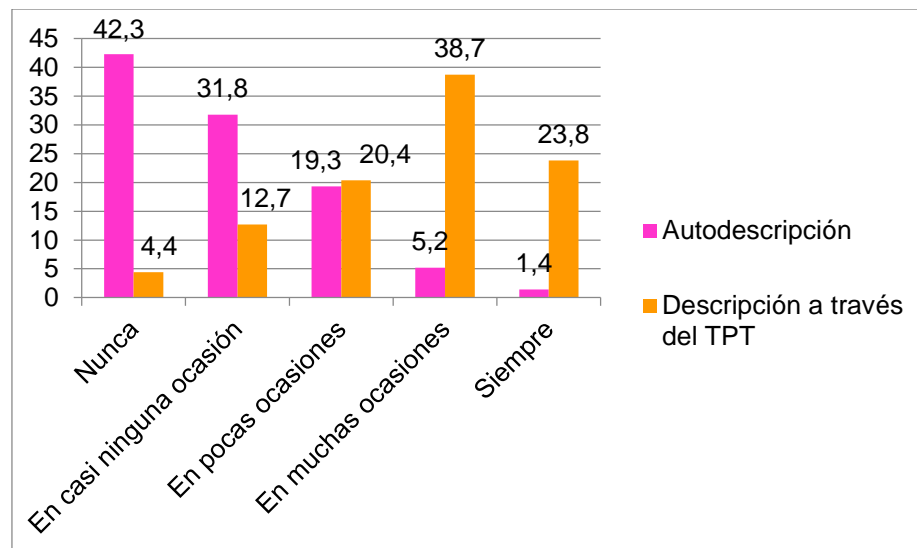


Figura 7.20. Comparativa de porcentajes de respuesta en la Variable 2. Ansiedad.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Ansiedad.

Tabla 7.25. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 3. Depresión.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
3. Depresión		dep5	dep5	tptj3	tptj3
Válido	1	19	5.2	226	62.4
	2	67	18.5	82	22.7
	3	102	28.2	34	9.4
	4	100	27.6	19	5.2
	5	74	20.4	1	.3
	Total	362	100.0	362	100.0

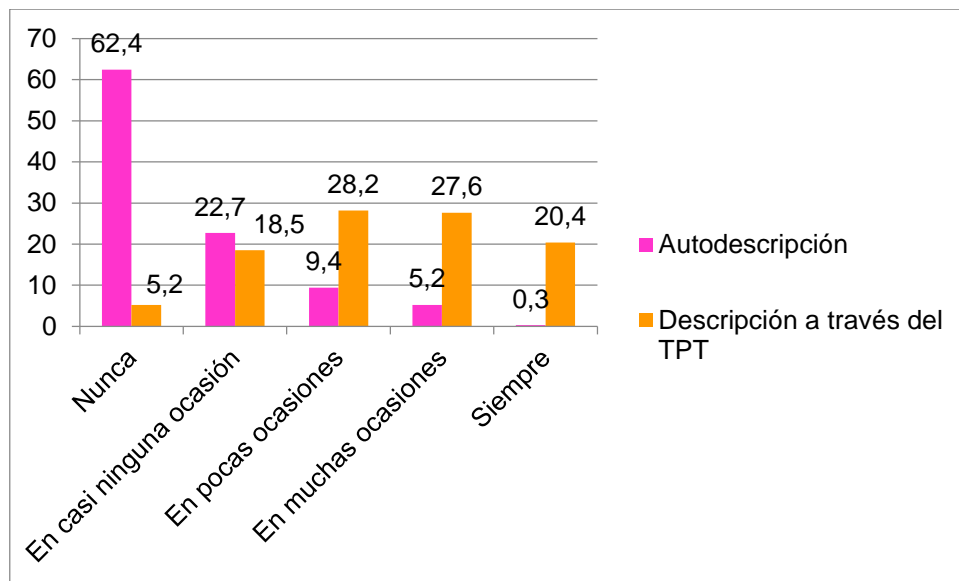


Figura 7.21. Comparativa de porcentaje de respuesta en la variable 3. Depresión.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Depresión.

Tabla 7.26. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 4. Tolerancia al estrés.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
4. Tolerancia al estrés		Frecuencia est5	Porcentaje est5	Frecuencia tptj4	Porcentaje tptj4
Válido	1	95	26.2	108	29.8
	2	121	33.4	95	26.2
	3	122	33.7	112	30.9
	4	19	5.2	33	9.1
	5	5	1.4	13	3.6
	Total	362	100.0	361	99.7

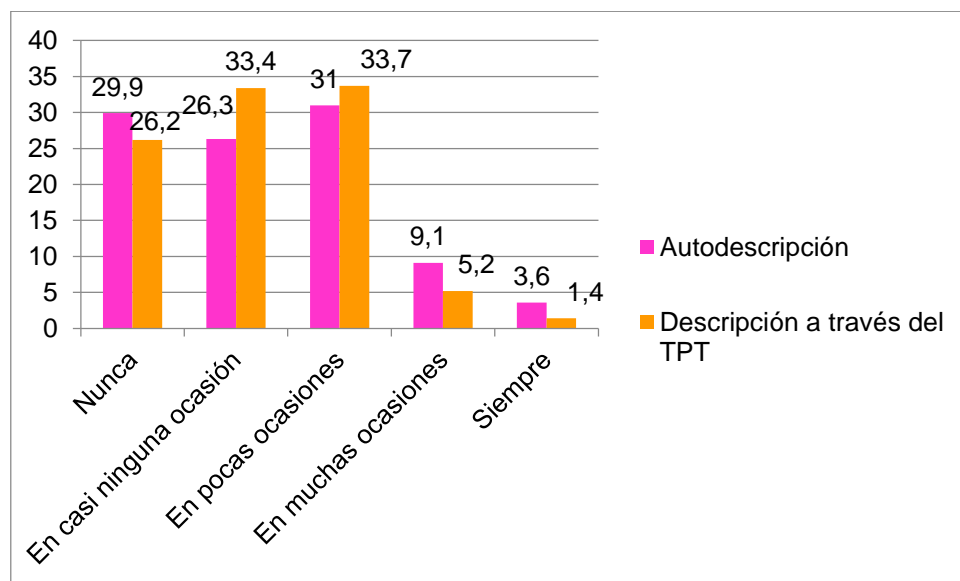


Figura 7.22. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 4. Tolerancia al estrés.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Tolerancia al estrés.

Tabla 7.27. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 5. Autoconcepto.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
5. Autoconcepto		aco5	aco5	tptj5	tptj5
Válido	1	67	18.5	4	1.1
	2	114	31.5	3	.8
	3	97	26.8	26	7.2
	4	64	17.7	187	51.7
	5	20	5.5	142	39.2
	Total	362	100.0	362	100.0

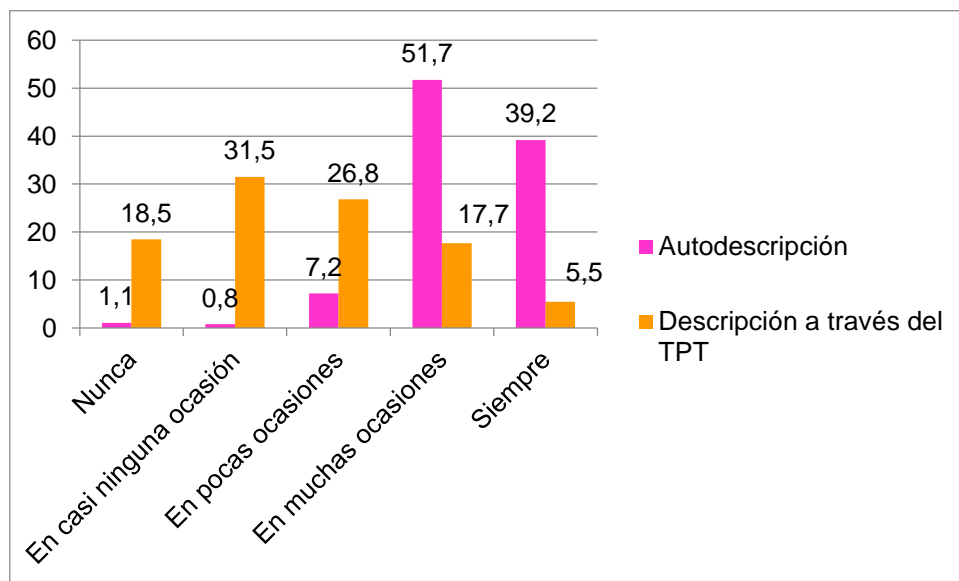


Figura 7.23. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 5. Autoconcepto.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Autoconcepto.

Tabla 7.28. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 6.Tolerancia y Flexibilidad.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
6. Tolerancia y flexibilidad		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
		tol5	tol5	tptj6	tptj6
Válido	1	82	22.7	3	.8
	2	111	30.7	7	1.9
	3	116	32.0	25	6.9
	4	48	13.3	223	61.6
	5	5	1.4	104	28.7
	Total	362	100.0	362	100.0

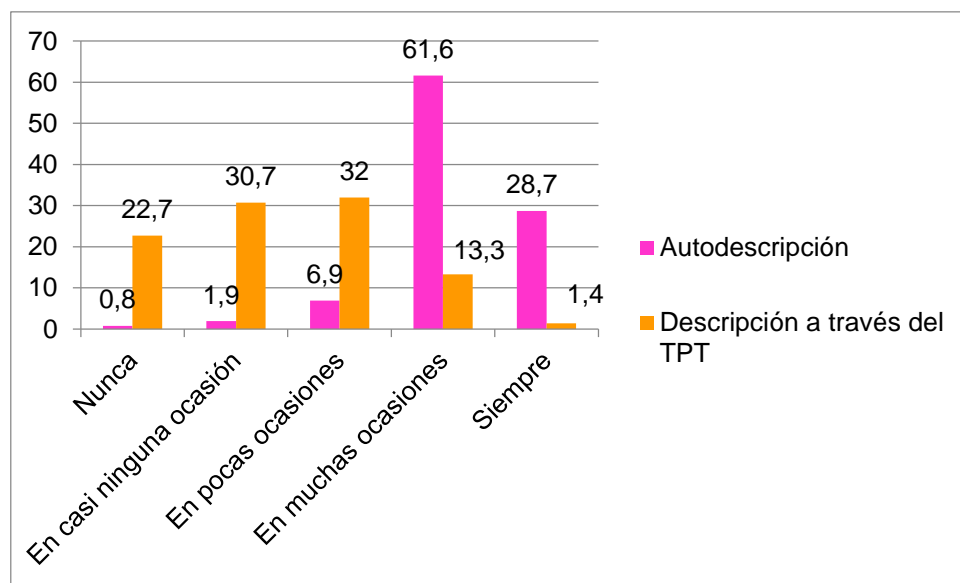


Figura 7.24. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 6.Tolerancia y Flexibilidad.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Tolerancia y Flexibilidad.

Tabla 7.29. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 7.Adaptación a los cambios.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
7. Adaptación a los cambios		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
		ada5	ada5	tptj7	tptj7
Válido	1	39	10.8	0	0
	2	106	29.3	7	1.9
	3	142	39.2	38	10.5
	4	65	18.0	215	59.4
	5	10	2.8	101	27.9
	Total	362	100.0	361	99.7

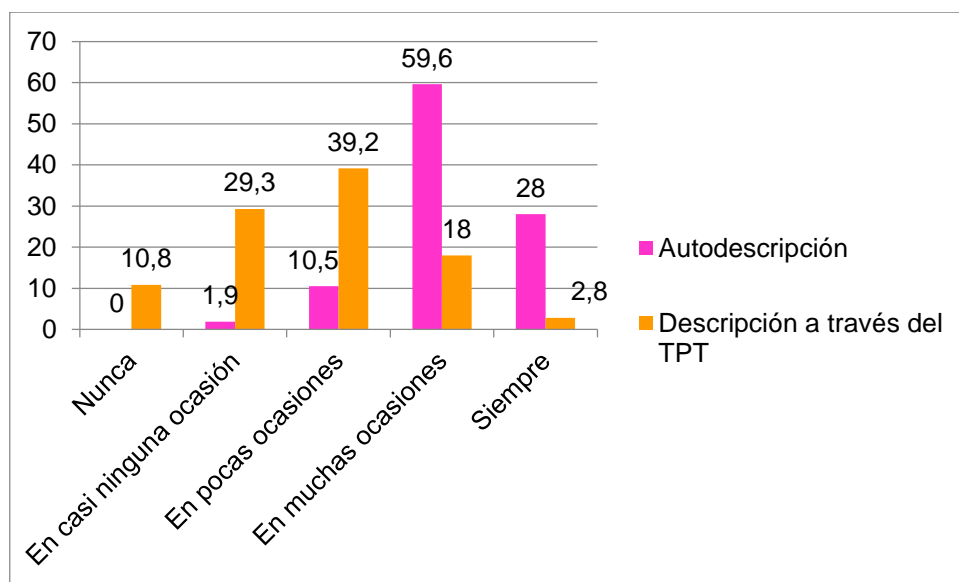


Figura 7.25. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 7.Adaptación a los cambios.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Adaptación a los cambios.

Tabla 7.30. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 8.Interés por otras culturas.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
8. Interés por otras culturas		Frecuencia cul5	Porcentaje cul5	Frecuencia tptj8	Porcentaje tptj8
Válido	1	145	40.1	12	3.3
	2	111	30.7	18	5.0
	3	68	18.8	73	20.2
	4	30	8.3	182	50.3
	5	8	2.2	77	21.3
	Total	362	100.0	362	100.0

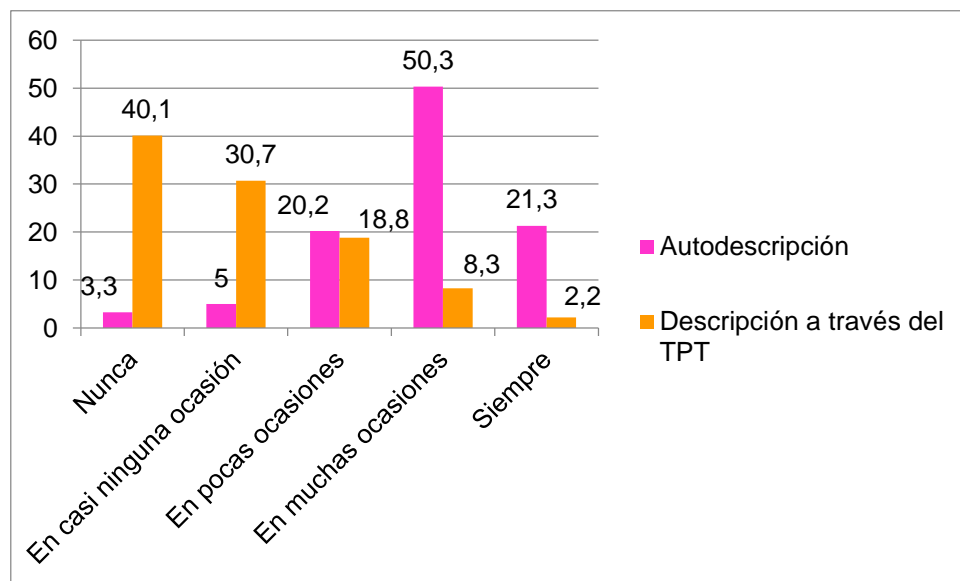


Figura 7.26. Comparativa de porcentaje de respuesta en la variable 8.Interés por otras culturas.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Interés por otras culturas.

Tabla 7.31. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 9. Disponibilidad.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
9. Disponibilidad		dis5	dis5	tptj9	tptj9
Válido	1	86	23.8	8	2.2
	2	79	21.8	25	6.9
	3	147	40.6	124	34.3
	4	34	9.4	173	47.8
	5	16	4.4	32	8.8
	Total	362	100.0	362	100.0

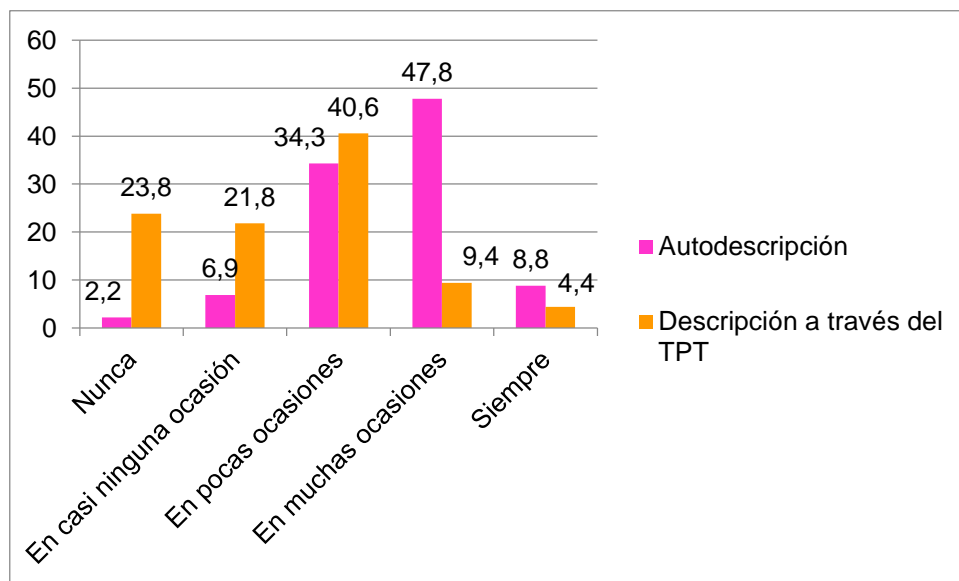


Figura 7.27. Comparativa de porcentaje de respuesta en la variable 9. Disponibilidad.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Disponibilidad.

Tabla 7.32. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 10. Inteligencia social social.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
10. Inteligencia social		Frecuencia iso5	Porcentaje iso5	Frecuencia tptj10	Porcentaje tptj10
Válido	1	98	27.1	4	1.1
	2	114	31.5	4	1.1
	3	100	27.6	35	9.7
	4	42	11.6	203	56.1
	5	8	2.2	116	32.0
	Total	362	100.0	362	100.0

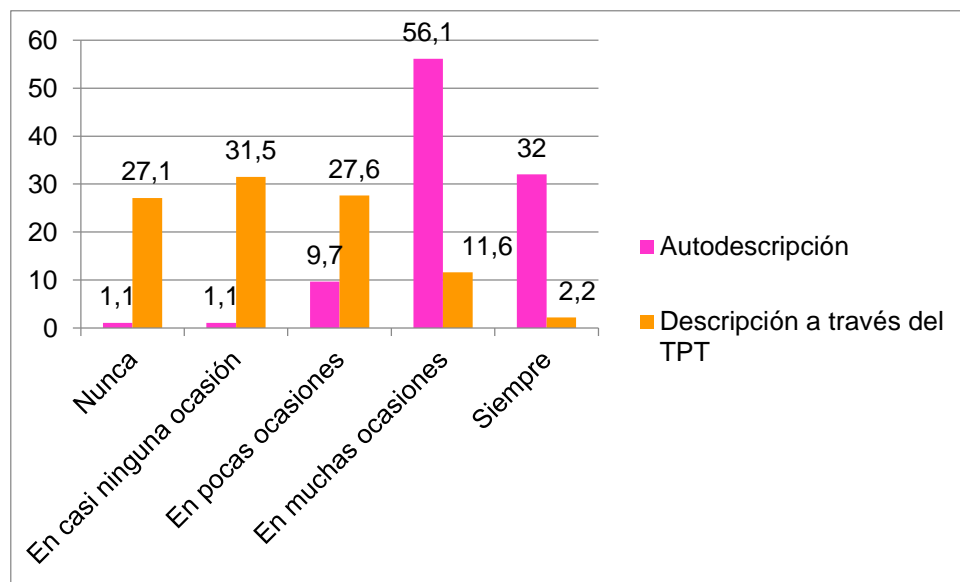


Figura 7.28. Comparativa de porcentaje de respuesta en la variable 10. Inteligencia social.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Inteligencia social.

Tabla 7.33. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 11. Integración social.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
11. Integración social		Frecuencia ins5	Porcentaje ins5	Frecuencia tpjt11	Porcentaje tpjt11
Válido	1	88	24.3	2	.6
	2	119	32.9	6	1.7
	3	92	25.4	22	6.1
	4	52	14.4	194	53.6
	5	11	3.0	138	38.1
	Total	362	100,0	362	100,0

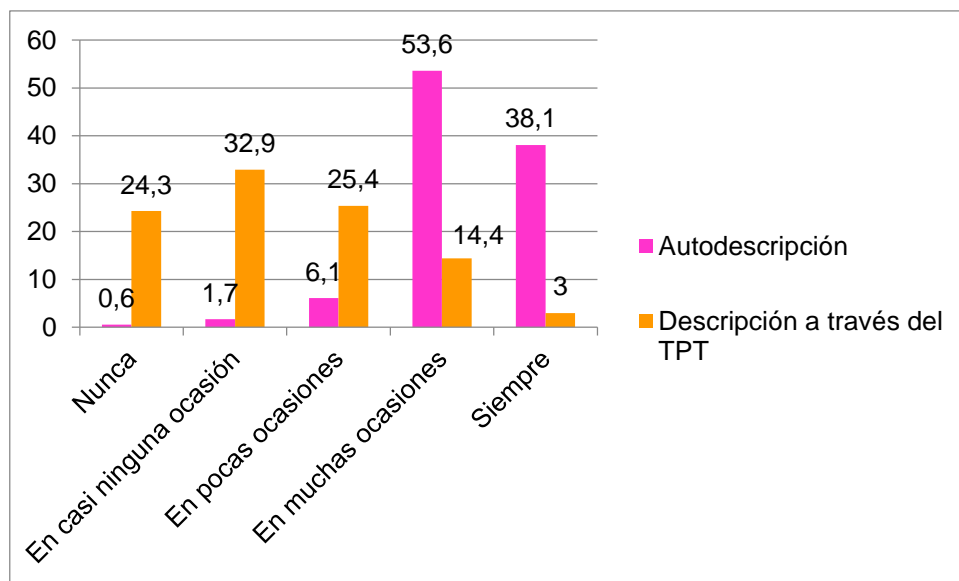


Figura 7.29. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 11. Integración social.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Integración social.

Tabla 7.34. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 12. Trabajo en equipo.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
12. Trabajo en Equipo		Frecuencia equ5	Porcentaje equ5	Frecuencia tptj12	Porcentaje tptj12
Válido	1	121	33.4	1	.3
	2	107	29.6	9	2.5
	3	93	25.7	25	6.9
	4	27	7.5	215	59.4
	5	14	3.9	112	30.9
	Total	362	100.0	362	100.0

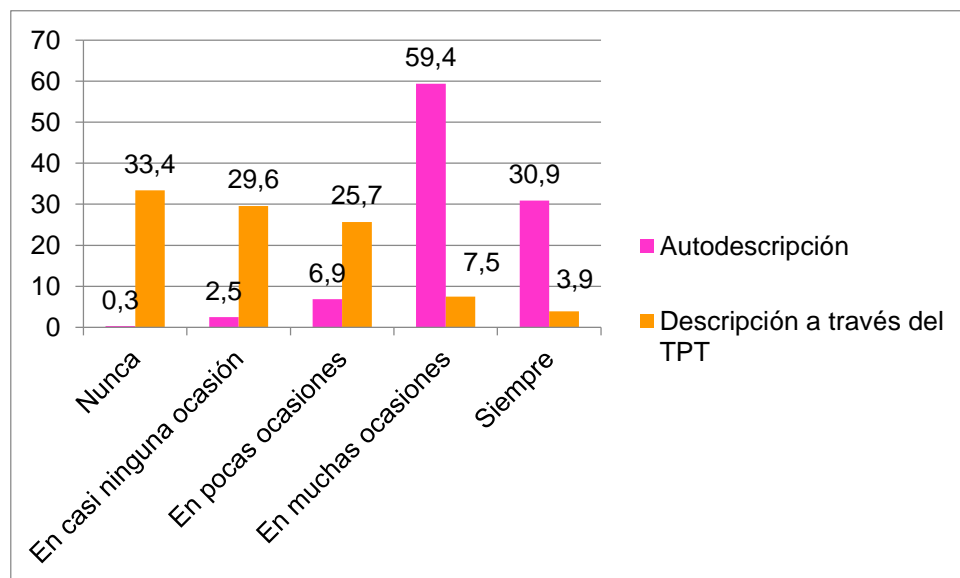


Figura 7.30. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 12. Trabajo en equipo.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Trabajo en Equipo.

Tabla 7.35. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 13. Autoexigencia profesional.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
13. Autoexigencia profesional		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
		Pro5	Pro5	tpjt13	tpjt13
Válido	1	96	26.5	2	.6
	2	131	36.2	3	.8
	3	100	27.6	19	5.2
	4	29	8.0	167	46.1
	5	6	1.7	171	47.2
	Total	362	100.0	362	100.0

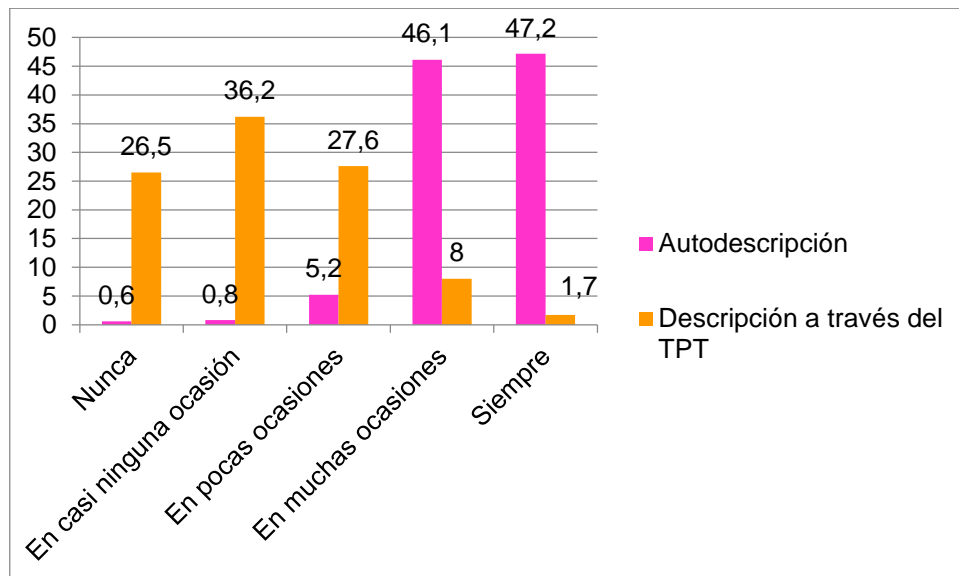


Figura 7.31. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 13. Autoexigencia profesional.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Autoexigencia profesional.

Tabla 7.36. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 14. Dinamismo y actividad.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
14. Dinamismo y actividad		Frecuencia Din5	Porcentaje Din5	Frecuencia tptj14	Porcentaje tptj14
Válido	1	55	15.2	4	1.1
	2	132	36.5	4	1.1
	3	132	36.5	27	7.5
	4	33	9.1	217	59.9
	5	10	2.8	110	30.4
	Total	362	100.0	362	100.0

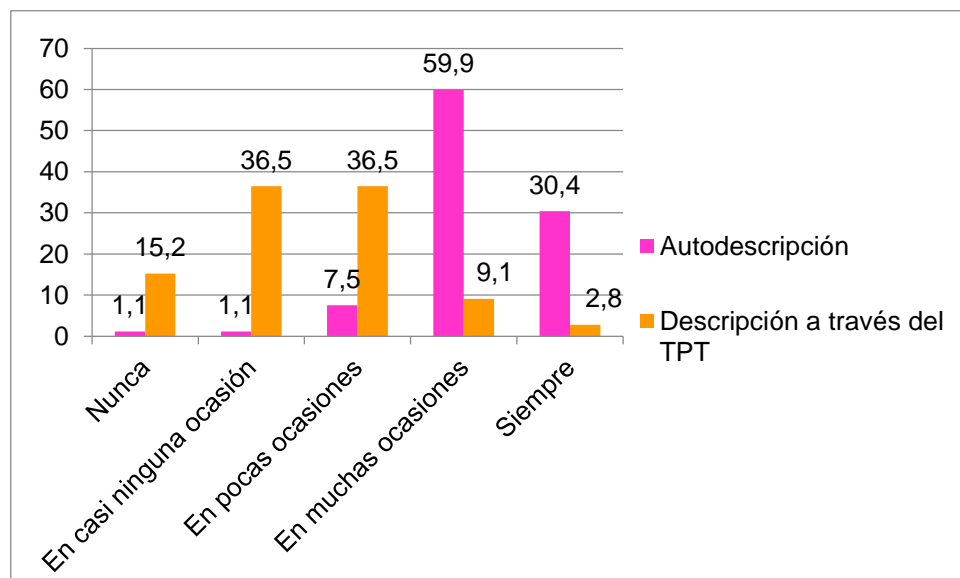


Figura 7.32. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 14. Dinamismo y actividad.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Dinamismo y actividad.

Tabla 7.37. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 15. Tesón y constancia.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
15. Tesón y constancia		Frecuencia Tes5	Porcentaje Tes5	Frecuencia tptj15	Porcentaje tptj15
Válido	1	122	33.7	3	.8
	2	118	32.6	4	1.1
	3	78	21.5	33	9.1
	4	39	10.8	226	62.4
	5	5	1.4	95	26.2
	Total	362	100.0	361	99.7

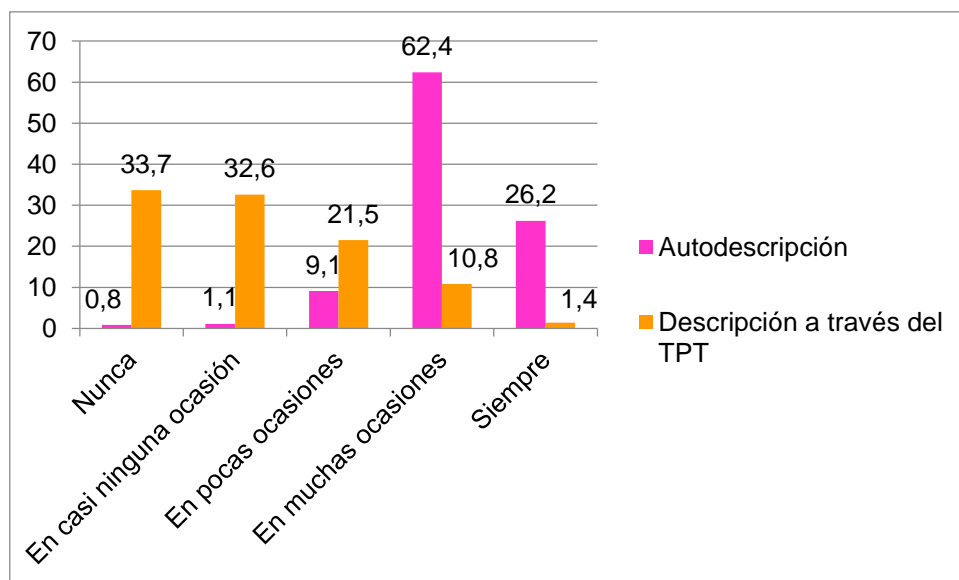


Figura 7.33. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 15. Tesón y constancia.

Como puede observarse hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Tesón y constancia.

Tabla 7.38. Comparación de frecuencias y porcentajes en la variable 16. Sinceridad.

Variable		Descripción a través del TPT		Autodescripción	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
16. Sinceridad		sin5	sin5	tptj16	tptj16
Válido	1	18	5.0	3	.8
	2	34	9.4	1	.3
	3	122	33.7	18	5.0
	4	93	25.7	130	35.9
	5	95	26.2	209	57.7
	Total	362	100.0	361	99.7

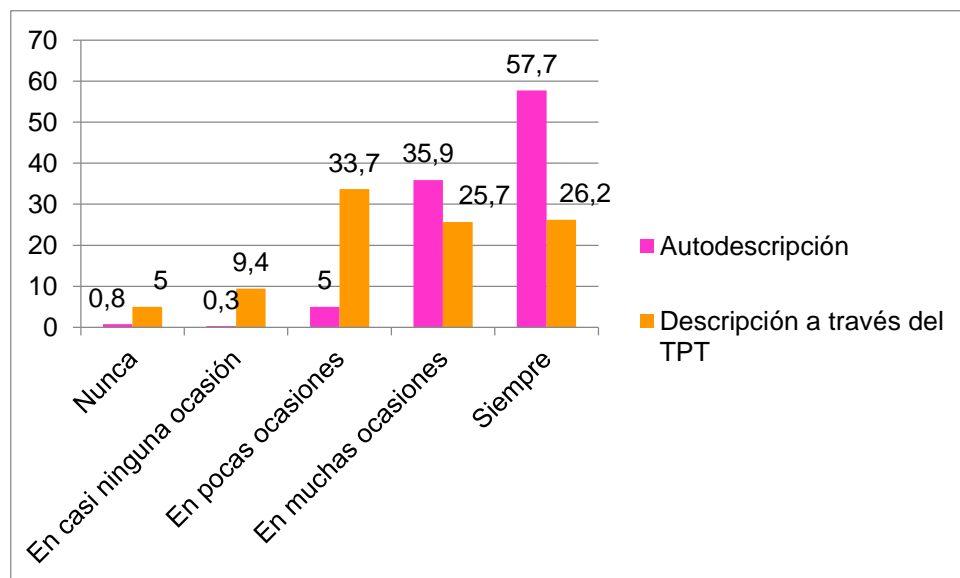


Figura 7.34. Comparativa de porcentajes de respuesta en la variable 16. Sinceridad.

Como puede observarse, hay diferencias notables entre los resultados de la Autovaloración y del test TPT en la variable Sinceridad.

A continuación se compararán los resultados del perfil obtenido mediante la Autovaloración y el del perfil obtenido en el test TPT, en puntuaciones S y en puntuaciones agrupadas, mediante las correlaciones Rho de Spearman y la prueba de Wilcoxon de los rangos con signo (Véase de la Tabla 7.39 a la Tabla 7.42) .

Tabla 7.39. Correlaciones entre la Autovaloración y las puntuaciones S del test.

Autovaloraciones		Puntuaciones S en el TPT							
		Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol	Ada	Cul
Daj	Coef.correlación	.402**							
	Sig.(bilateral)	.000							
	N	362							
Ans	Coef.correlación		.474**						
	Sig.(bilateral)		.000						
	N		362						
Dep	Coef.correlación			.458**					
	Sig.(bilateral)			.000					
	N			362					
Est	Coef.correlación				-.048				
	Sig.(bilateral)				.362				
	N				361				
Aco	Coef.correlación					.338**			
	Sig.(bilateral)					.000			
	N					362			
Tol	Coef.correlación						.246**		
	Sig.(bilateral)						.000		
	N						362		
Ada	Coef.correlación							.245**	
	Sig.(bilateral)							.000	
	N							361	
Cul	Coef.correlación								.607**
	Sig.(bilateral)								.000
	N								362

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas); *p* del 99%.

Tabla 7.39. Continuación.

Autovaloraciones		Puntuaciones S en el TPT							
		Dis	Iso	Ins	Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Dis	Coef.correlación	.201**							
	Sig.(bilateral)	.000							
	N	362							
Iso	Coef.correlación		.412**						
	Sig.(bilateral)		.000						
	N		362						
Ins	Coef.correlación			.330**					
	Sig.(bilateral)			.000					
	N			362					
Equ	Coef.correlación				.367**				
	Sig.(bilateral)				.000				
	N				362				
Pro	Coef.correlación					.415**			
	Sig.(bilateral)					.000			
	N					362			
Din	Coef.correlación						.371**		
	Sig.(bilateral)						.000		
	N						362		
Tes	Coef.correlación							.441**	
	Sig.(bilateral)							.000	
	N							361	
Sin	Coef.correlación								-.234**
	Sig.(bilateral)								.000
	N								361

Tabla 7.40. Correlaciones entre la Autovaloración y las puntuaciones agrupadas del test.

Autovaloraciones		Puntuaciones agrupadas del TPT							
		Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol	Ada	Cul
Daj	Coef.correlación	.378**							
	Sig.(bilateral)	.000							
	N	362							
Ans	Coef.correlación		.445**						
	Sig.(bilateral)		.000						
	N		362						
Dep	Coef.correlación			.458**					
	Sig.(bilateral)			.000					
	N			362					
Est	Coef.correlación				-.050				
	Sig.(bilateral)				.344				
	N				361				
Aco	Coef.correlación					.327**			
	Sig.(bilateral)					.000			
	N					362			
Tol	Coef.correlación						.218**		
	Sig.(bilateral)						.000		
	N						362		
Ada	Coef.correlación							.232**	
	Sig.(bilateral)							.000	
	N							361	
Cul	Coef.correlación								.576**
	Sig.(bilateral)								.000
	N								362

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas); *p* del 99%.

Tabla 7.40. Continuación.

Autovaloraciones		Puntuaciones agrupadas en el TPT							
		Dis	Iso	Ins	Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Dis	Coef.correlación	.195**							
	Sig.(bilateral)	.000							
	N	362							
Iso	Coef.correlación		.373**						
	Sig.(bilateral)		.000						
	N		362						
Ins	Coef.correlación			.316**					
	Sig.(bilateral)			.000					
	N			362					
Equ	Coef.correlación				.345**				
	Sig.(bilateral)				.000				
	N				362				
Pro	Coef.correlación					.403**			
	Sig.(bilateral)					.000			
	N					362			
Din	Coef.correlación						.369**		
	Sig.(bilateral)						.000		
	N						362		
Tes	Coef.correlación							.439**	
	Sig.(bilateral)							.000	
	N							361	
Sin	Coef.correlación								-.238**
	Sig.(bilateral)								.000
	N								361

Tabla 7.41. Prueba Wilcoxon de los rangos con signo.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
daj5 - tptj1	Rangos negativos	3 ^a	34.00	102.00
	Rangos positivos	319 ^b	162.70	51901.00
	Empates	40 ^c		
	Total	362		
ans5 - tptj2	Rangos negativos	4 ^d	79.13	316.50
	Rangos positivos	311 ^e	159.01	49453.50
	Empates	47 ^f		
	Total	362		

Tabla 7.41. Continuación.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
dep5 - tptj3	Rangos negativos	5 ^g	55.50	277.50
	Rangos positivos	325 ^h	167.19	54337.50
	Empates	32 ⁱ		
	Total	362		
tolest5 - tptj4	Rangos negativos	144 ^j	139.38	20070.00
	Rangos positivos	130 ^k	135.42	17605.00
	Empates	87 ^l		
	Total	361		
aco5 - tptj5	Rangos negativos	306 ^m	163.79	50119.50
	Rangos positivos	14 ⁿ	88.61	1240.50
	Empates	42 ^o		
	Total	362		
tol5 - tptj6	Rangos negativos	317 ^p	162.82	51614.50
	Rangos positivos	5 ^q	77.70	388.50
	Empates	40 ^r		
	Total	362		
ada5 - tptj7	Rangos negativos	297 ^s	155.68	46235.50
	Rangos positivos	10 ^t	104.25	1042.50
	Empates	54 ^u		
	Total	361		
cul5 - tptj8	Rangos negativos	327 ^v	168.30	55033.00
	Rangos positivos	5 ^w	49.00	245.00
	Empates	30 ^x		
	Total	362		

Tabla 7.41. Continuación.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
dis5 - tptj9	Rangos negativos	249 ^y	150.07	37367.00
	Rangos positivos	37 ^z	99.30	3674.00
	Empates	76 ^{aa}		
	Total	362		
iso5 - tptj10	Rangos negativos	334 ^{ab}	169.17	56504.00
	Rangos positivos	2 ^{ac}	56.00	112.00
	Empates	26 ^{ad}		
	Total	362		
ins5 - tptj11	Rangos negativos	330 ^{ae}	168.87	55727.00
	Rangos positivos	4 ^{af}	54.50	218.00
	Empates	28 ^{ag}		
	Total	362		
Equ5 - tptj12	Rangos negativos	325 ^{ah}	165.38	53747.50
	Rangos positivos	3 ^{ai}	69.50	208.50
	Empates	34 ^{aj}		
	Total	362		
Pro5 - tptj13	Rangos negativos	347 ^{ak}	174.90	60690.00
	Rangos positivos	1 ^{al}	36.00	36.00
	Empates	14 ^{am}		
	Total	362		
Din5 - tptj14	Rangos negativos	326 ^{an}	170.26	55505.00
	Rangos positivos	8 ^{ao}	55.00	440.00
	Empates	28 ^{ap}		
	Total	362		

Tabla 7.41. Continuación.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Tes5 - tptj15	Rangos negativos	339 ^{aq}	172.63	58522.50
	Rangos positivos	3 ^{ar}	43.50	130.50
	Empates	19 ^{as}		
	Total	361		
sin5 - tptj16	Rangos negativos	218 ^{at}	155.34	33864.00
	Rangos positivos	63 ^{au}	91.38	5757.00
	Empates	80 ^{av}		
	Total	361		

Tabla 7.42. Correlaciones entre las Autovaloraciones y las puntuaciones agrupadas del TPT.

	daj5 - tptj1	ans5 - tptj2	dep5 - tptj3	tolest5 - tptj4	aco5 - tptj5
Z	-15.664 ^b	-15.392 ^b	-15.791 ^b	-.966 ^c	-14.976 ^c
Sig. asintótica (bilateral)	.000**	.000**	.000**	.334	.000**
Tamaño del efecto	0.58	0.57	0.58	0.03	0.55
	tol5 - tptj6	ada5 - tptj7	cul5 - tptj8	dis5 - tptj9	iso5 - tptj10
Z	-15.519 ^c	-14.792 ^c	-15.911 ^c	-12.318 ^c	-16.031 ^c
Sig. asintótica (bilateral)	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**
Tamaño del efecto	0.57	0.54	0.59	0.45	0.59
	ins5 - tptj11	Equ5 - tptj12	Pro5 - tptj13	Din5 - tptj14	Tes5 - tptj15
Z	-15.906 ^c	-15.791 ^c	-16.373 ^c	-15.893 ^c	-16.184 ^c
Sig. asintótica (bilateral)	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**
Tamaño del efecto	0.59	0.58	0.60	0.59	0.60

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas); *p* del 99%.

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo.

b. Se basa en rangos negativos.

c. Se basa en rangos positivos.

Tabla 7.42. Continuación.

	sin5 - tptj16
Z	-10.540 ^c
Sig. asintótica (bilateral)	.000**
Tamaño del efecto	0.39

Los resultados de las correlaciones entre la Autovaloraciones y las puntuaciones en el test TPT muestran que se encuentran diferencias estadísticamente significativas en todas las variables, excepto en Tolerancia al estrés. Las correlaciones no paramétricas entre las variables obtenidas en la Autovaloración y las variables agrupadas del TPT confirman el resultado anterior de que se encuentran diferencias estadísticamente significativas en todas las variables menos en Tolerancia al estrés. La prueba de Wilcoxon de los rangos de signo lo vuelve a mostrar, y los tamaños del efecto (calculados de la forma propuesta por Pallant, como se citó en Martínez, Chacón & Castellanos, 2014), son grandes en todas las variables y medio en sinceridad. También se han realizado análisis factoriales de los resultados de las Autovaloraciones, de las puntuaciones del TPT, y de ambos (Véase Anexo 2) y se obtiene una estructura también de tres factores como la presentada en el test TPT.

7.3. Comparación de las valoraciones de los jueces militares con las Autovaloraciones y las respuestas que dan al TPT los Militares de Tropa Profesional

En este apartado, se exponen los resultados referentes al Objetivo 4. A continuación se muestra la comparación gráfica de las valoraciones que hacen los jueces de las variables de personalidad adecuadas para tener éxito profesional (perfil ideal) junto con las respuestas dadas en la autodescripción por los militares y su descripción a través del Test de Personalidad TPT (Véase de la Figura 7.35 a la Figura 7.50).

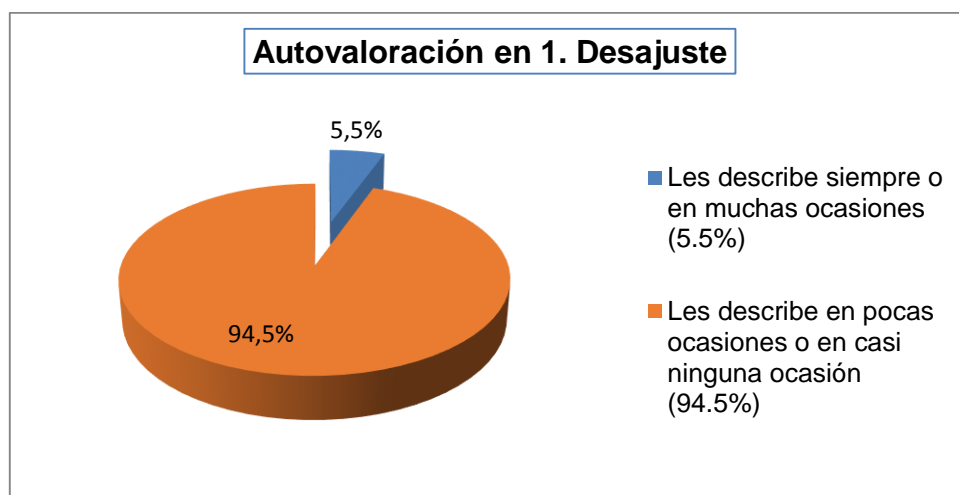
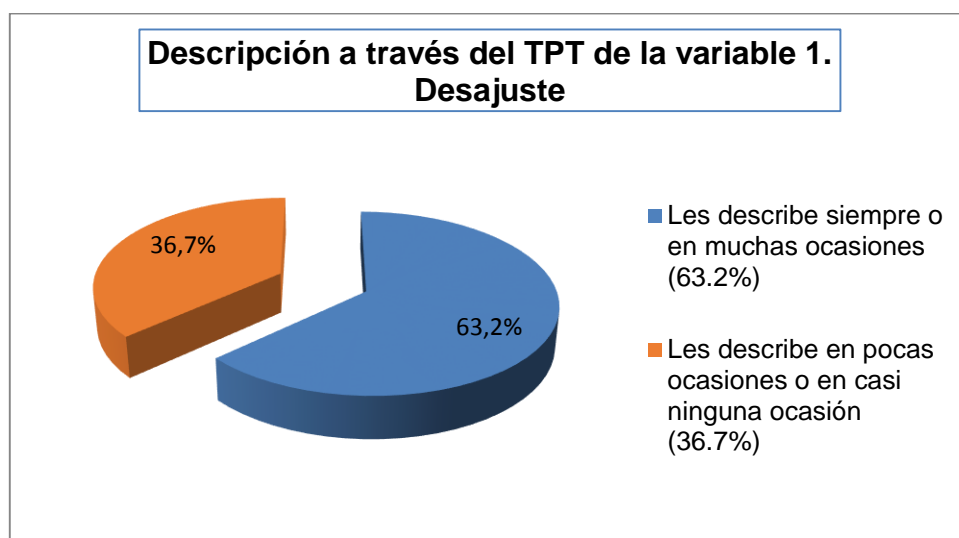
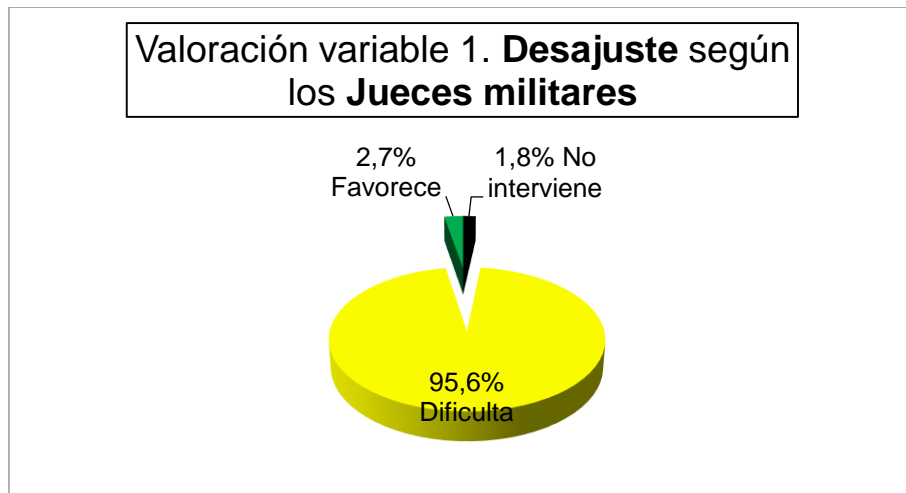


Figura 7.35. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 1. Desajuste.

Esta variable, que observamos dificultad según los jueces, en la Autovaloración no les describe pero en el TPT sí.

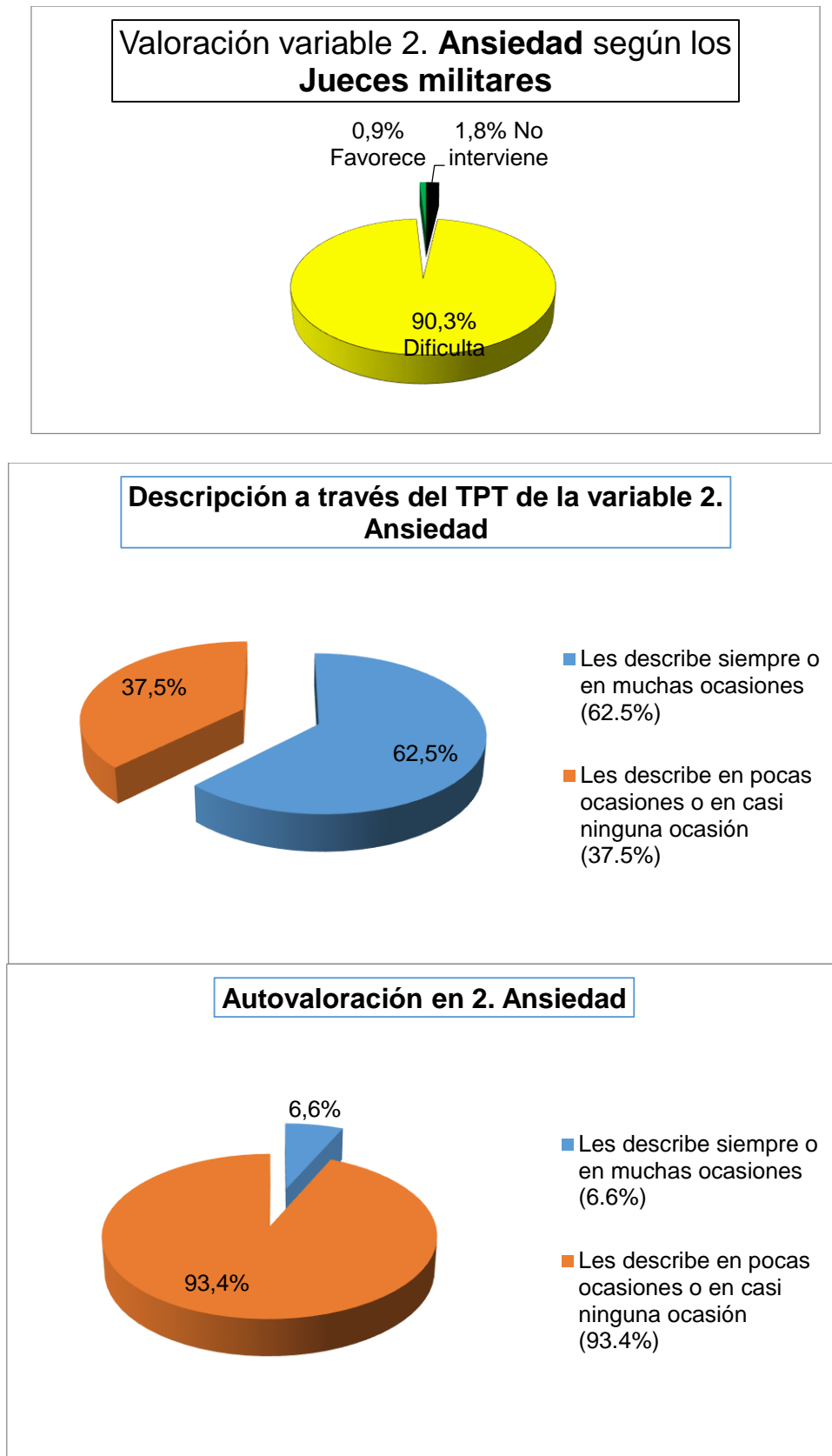


Figura 7.36. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 2. Ansiedad.

Esta variable, que observamos dificulta según los jueces, en la Autovaloración no les describe en un alto porcentaje pero en el TPT sí les describe.

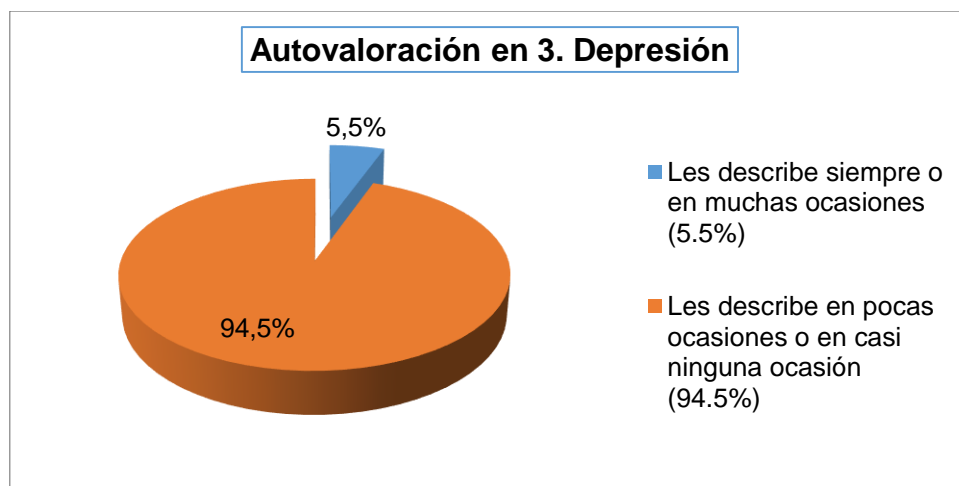
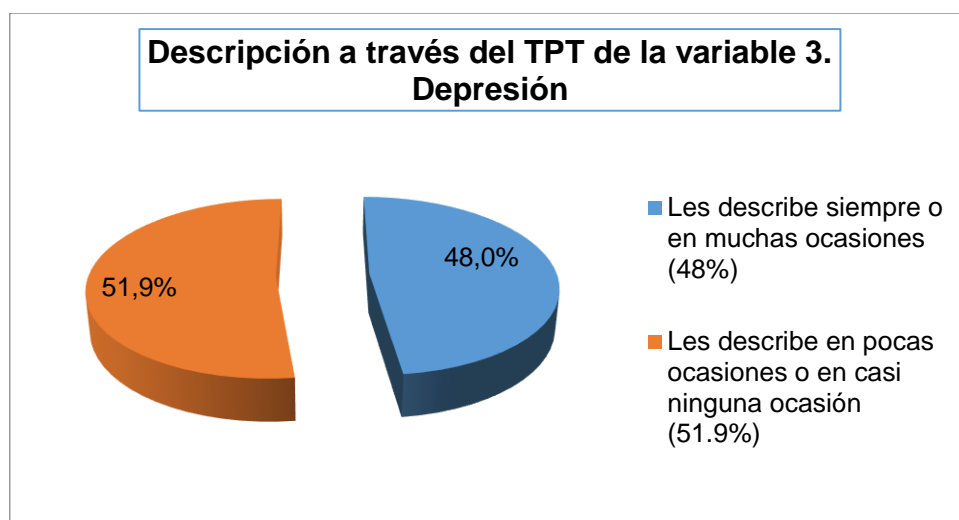
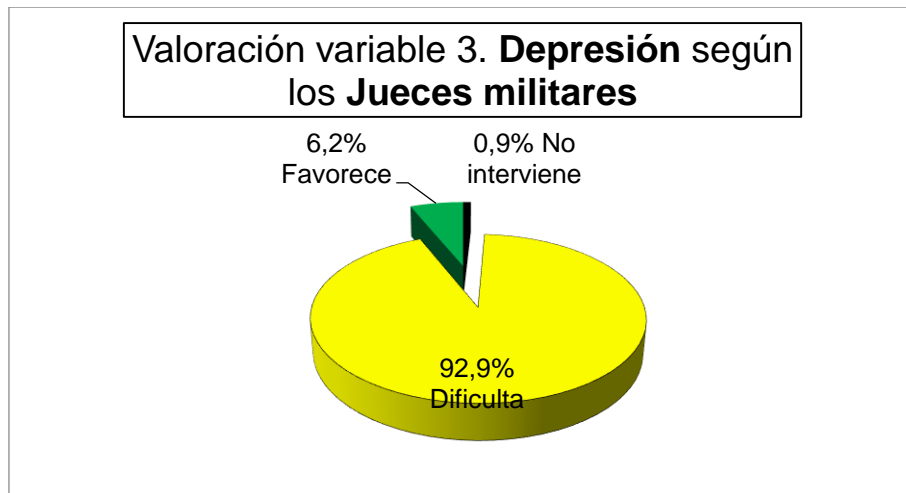


Figura 7.37. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 3. Depresión.

Esta variable, que observamos dificultad según los jueces, en la Autovaloración no les describe en un alto porcentaje pero en el TPT sí les describe.

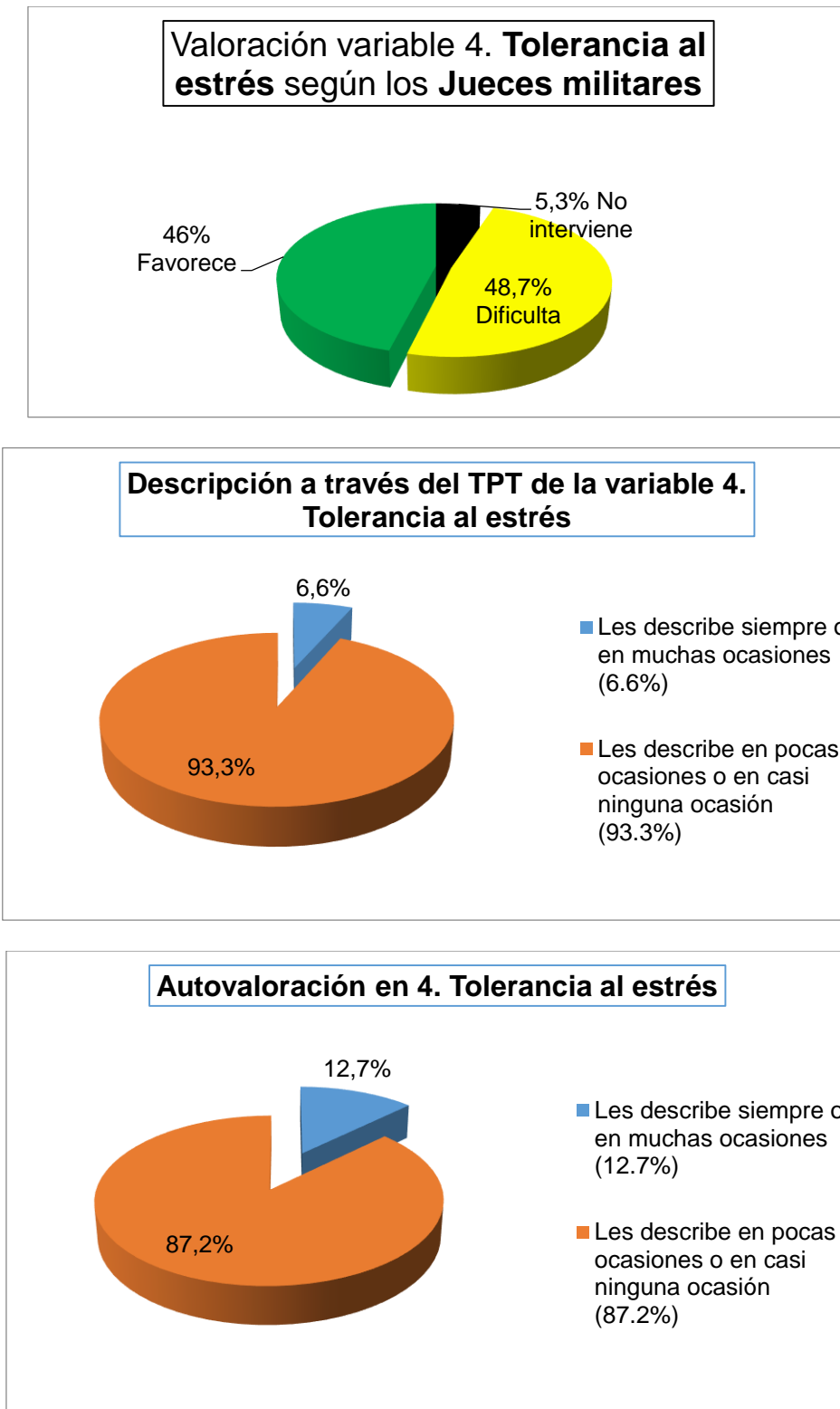


Figura 7.38. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 4. Tolerancia al estrés.

Esta variable, que observamos dificulta según los jueces, aunque casi igualado a favorece, en la Autovaloración no les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT sí les describe.

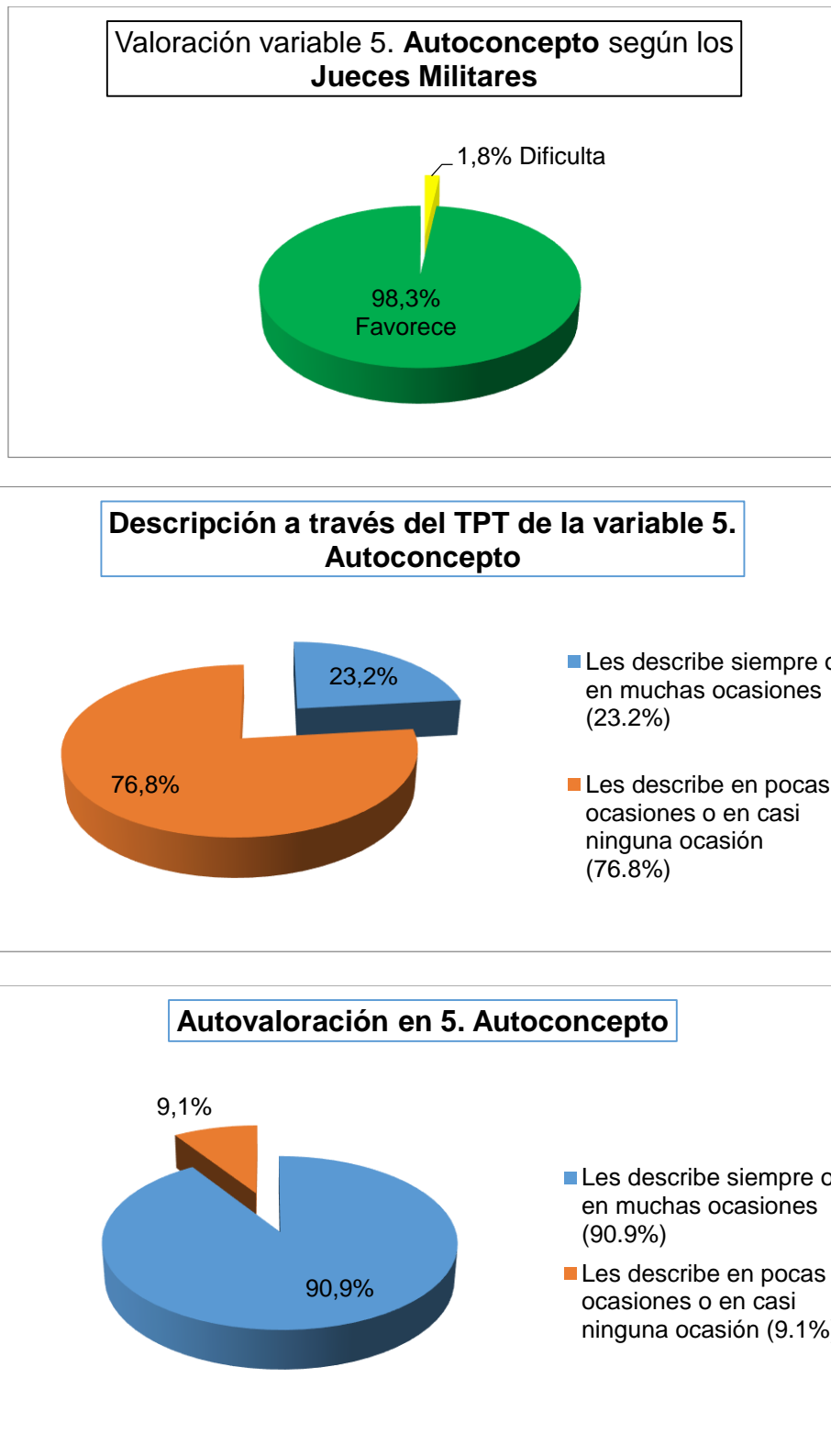


Figura 7.39. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 5. Autoconcepto.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

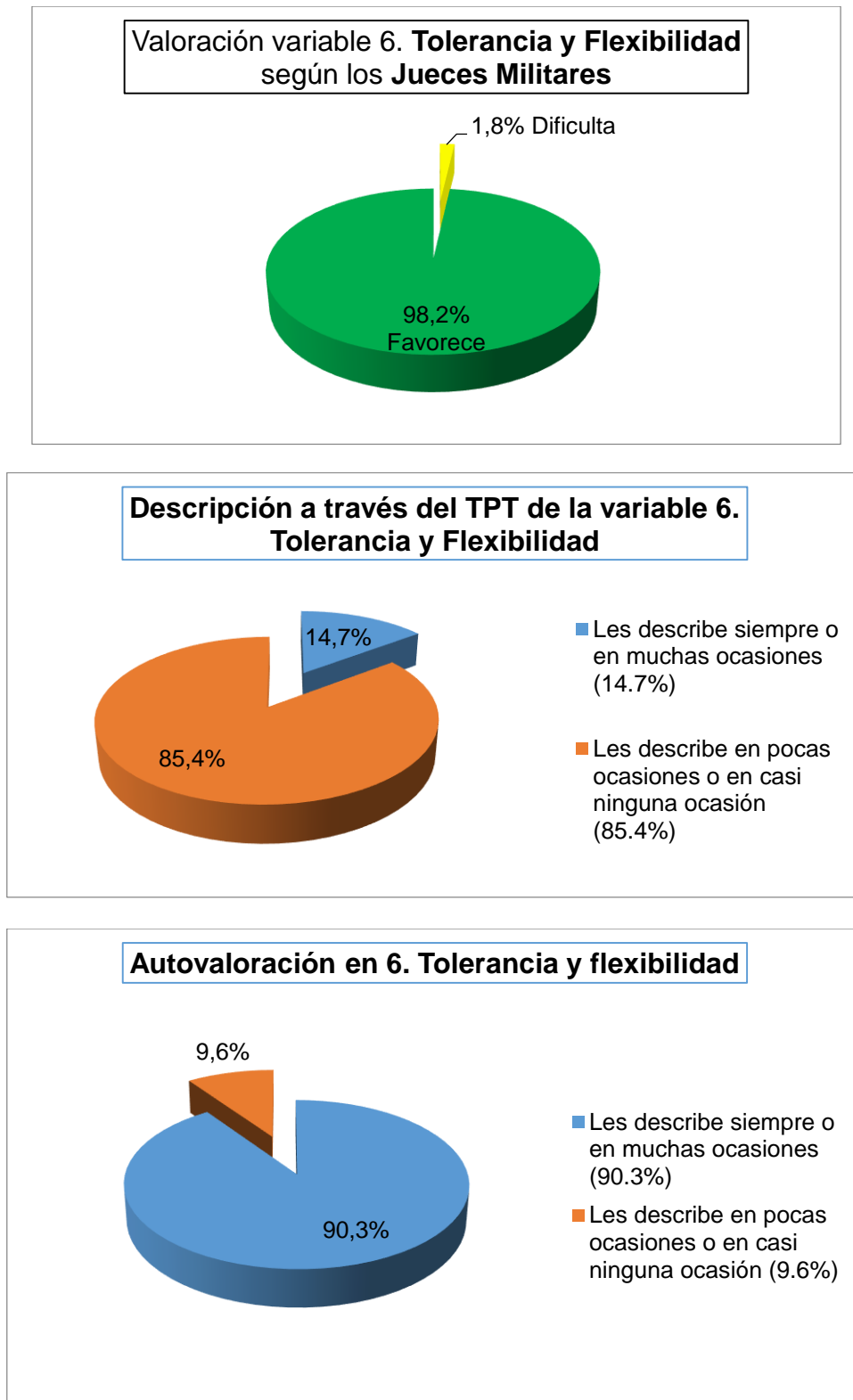
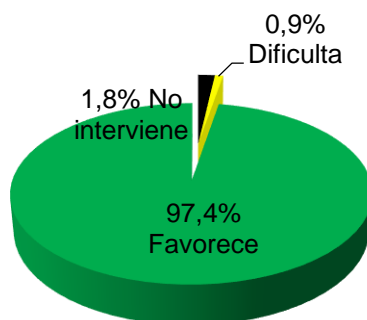


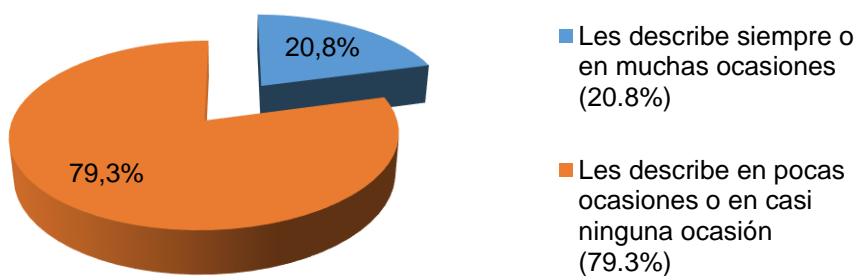
Figura 7.40. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 6.Tolerancia y flexibilidad.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

Valoración variable 7. Adaptación a los cambios según los Jueces militares



Descripción a través del TPT de la variable 7. Adaptación a los cambios.



Autovaloración en 7. Adaptación a los cambios

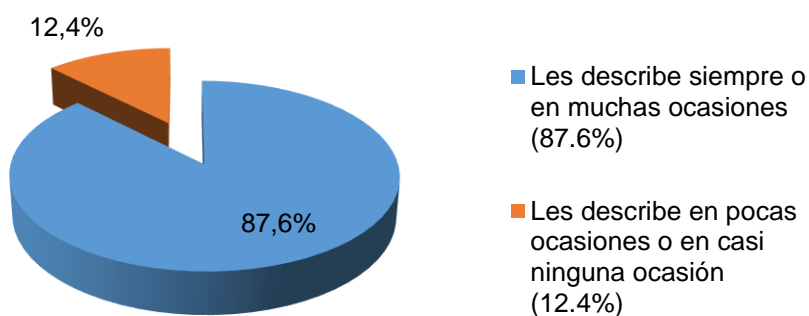


Figura 7.41. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 7. Adaptación a los cambios.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

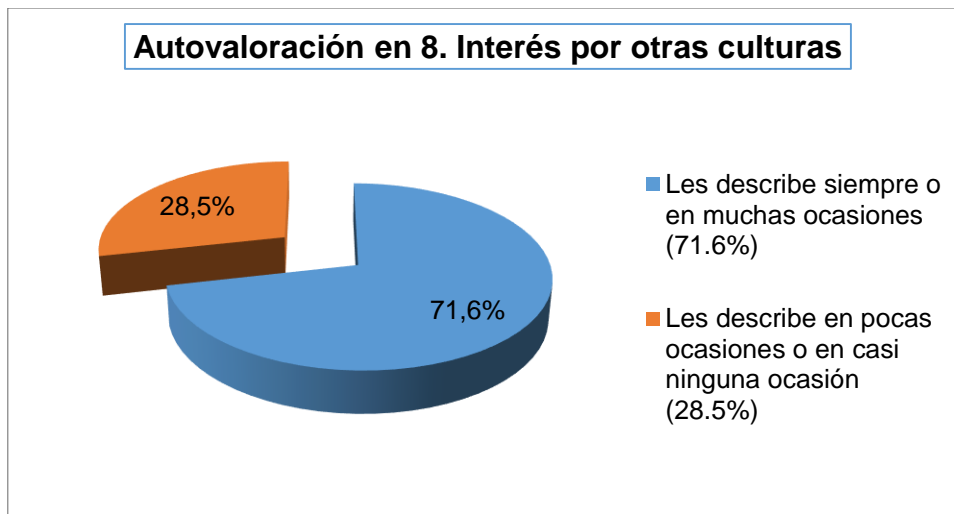
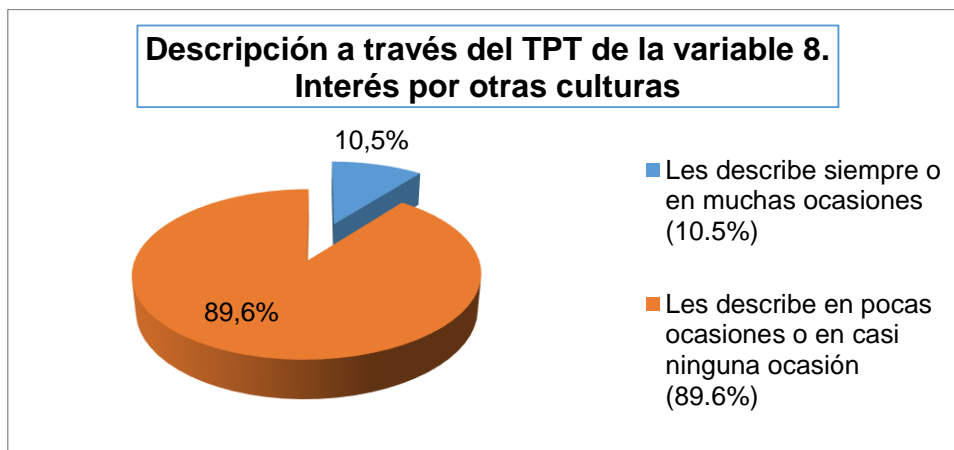
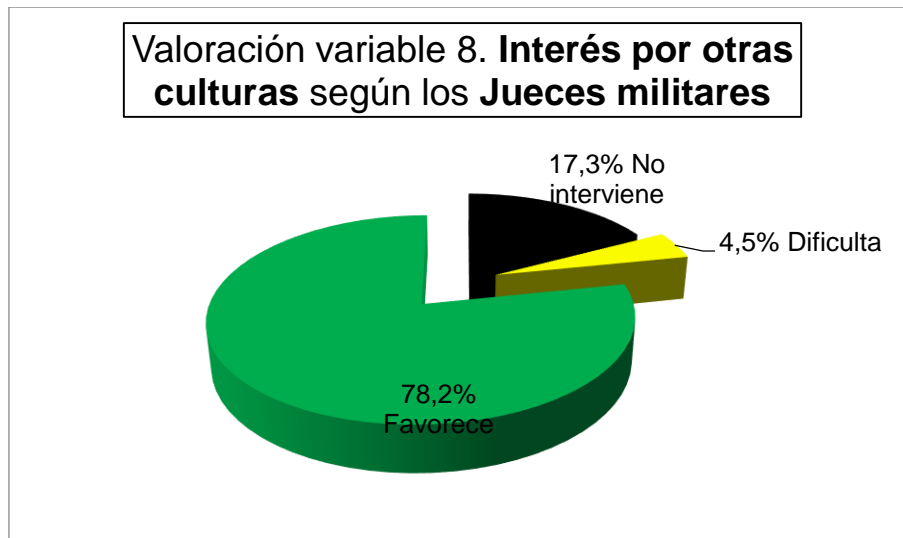


Figura 7.42. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 8. Interés por otras culturas.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

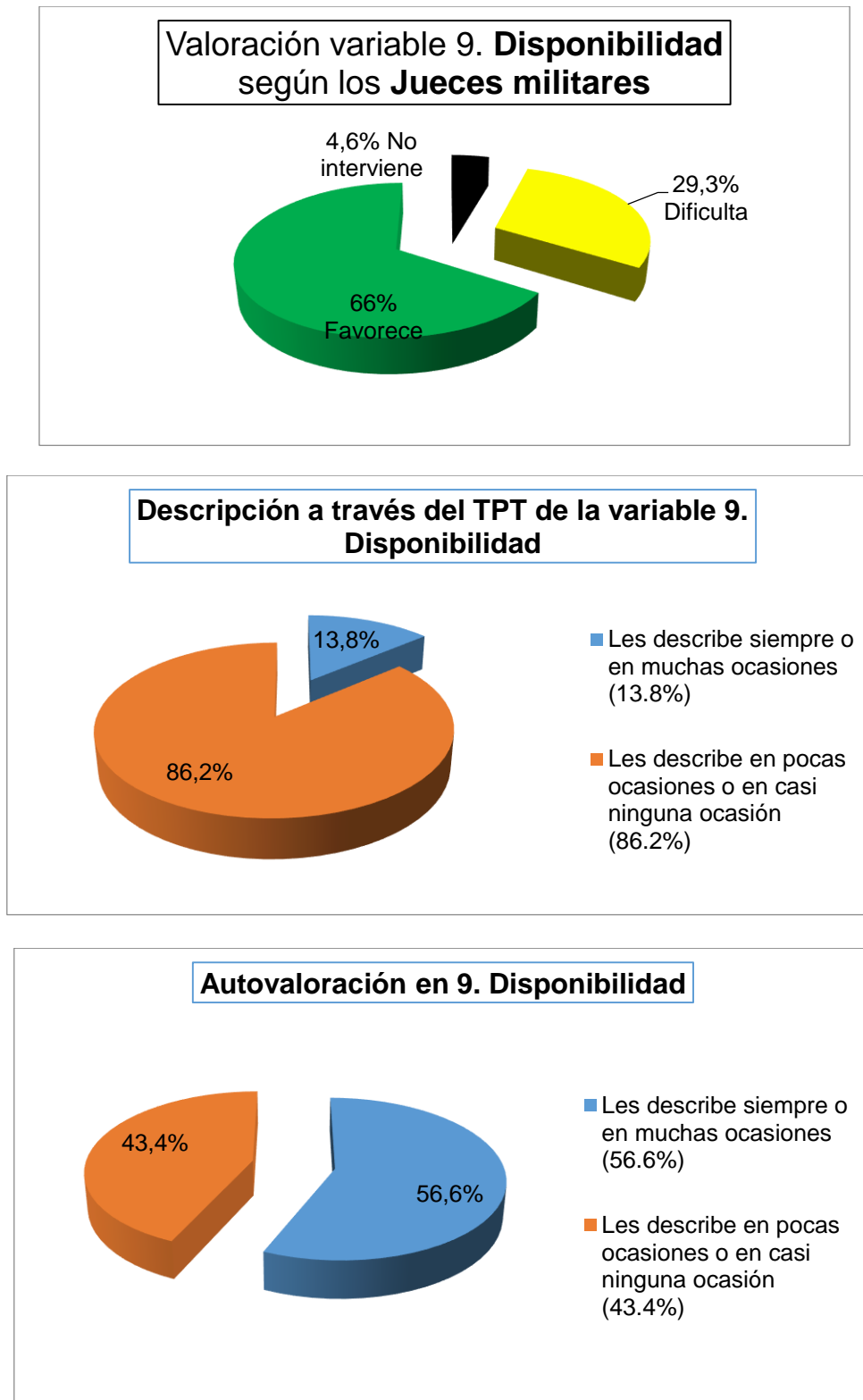


Figura 7.43. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 9. Disponibilidad.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un porcentaje medio, casi igualado con la respuesta de que no les describe, y en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

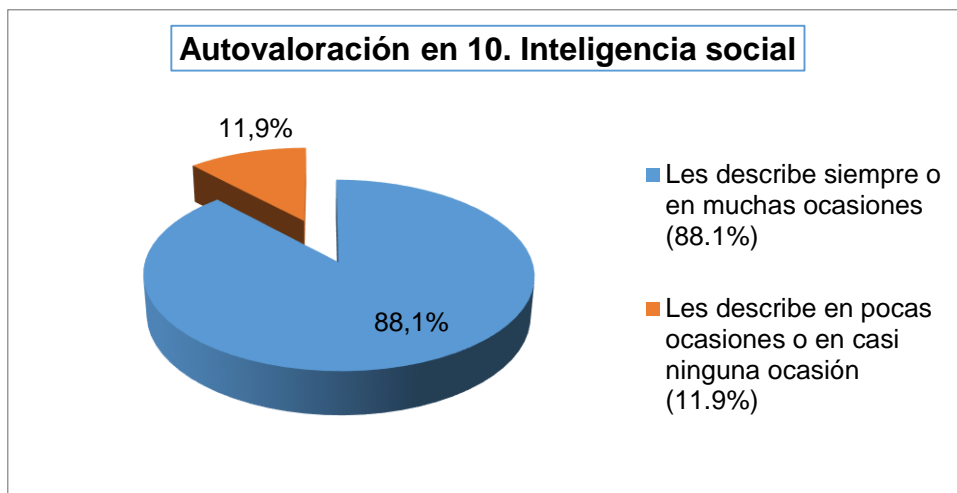
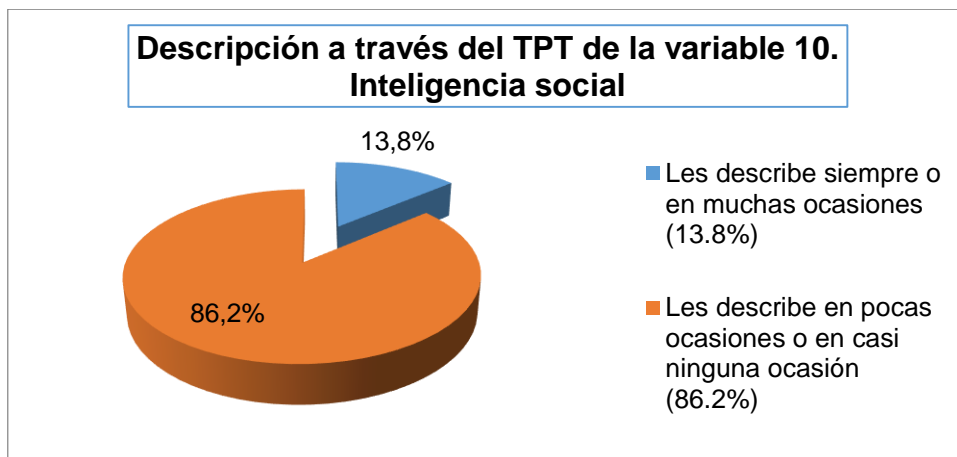


Figura 7.44. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 10. Inteligencia social.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

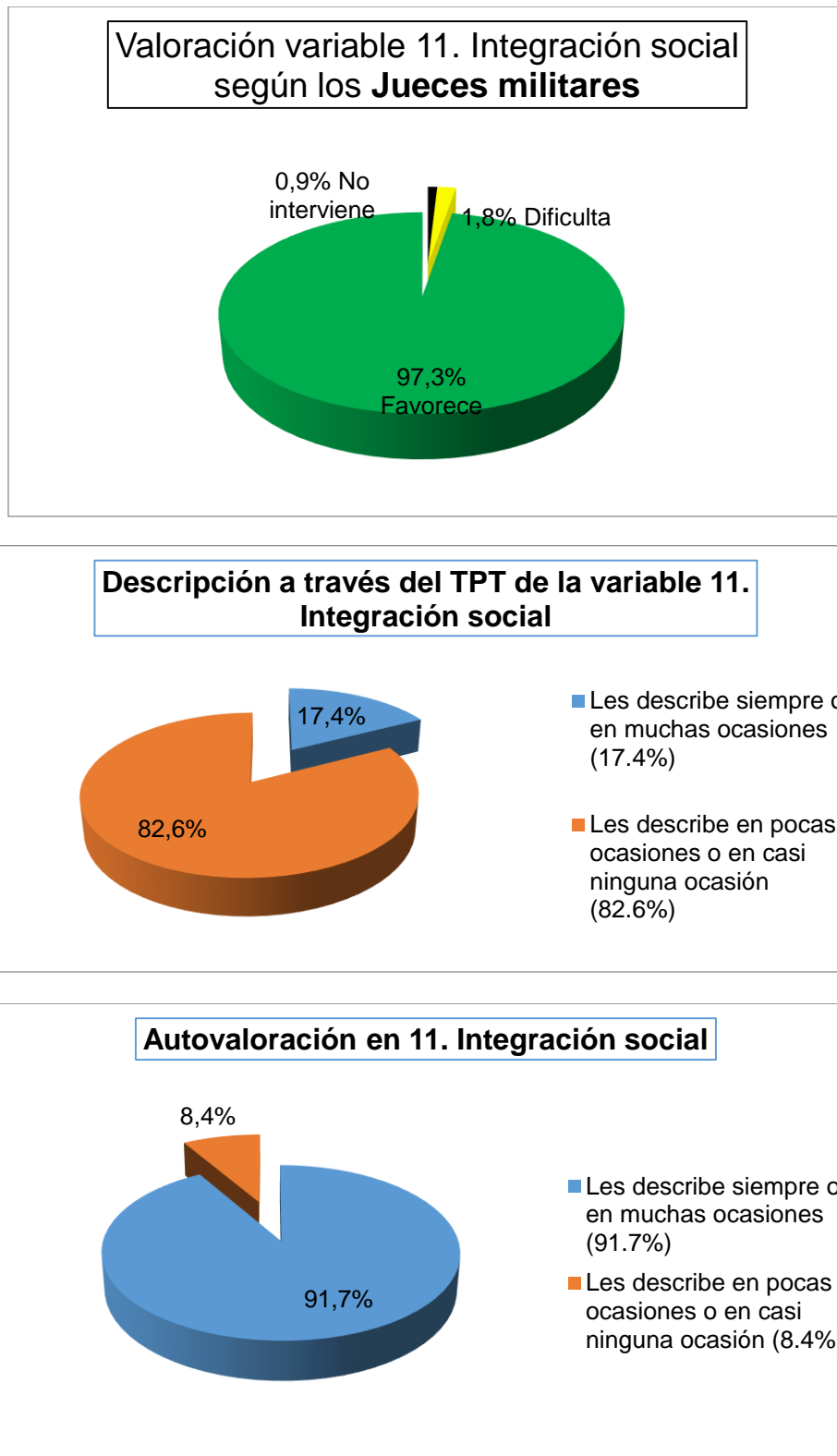


Figura 7.45. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 11. Integración social.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

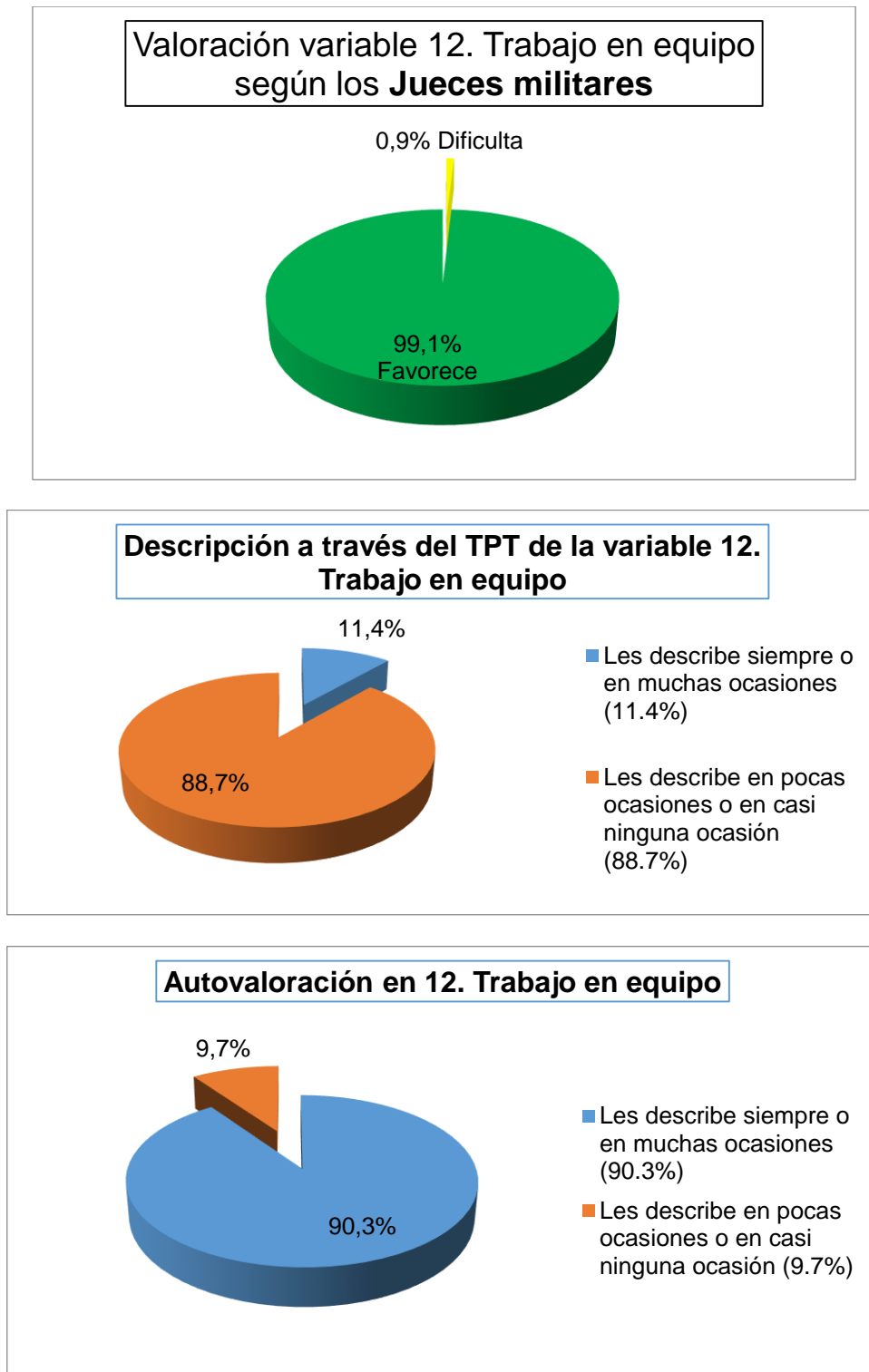


Figura 7.46. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 12. Trabajo en Equipo.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

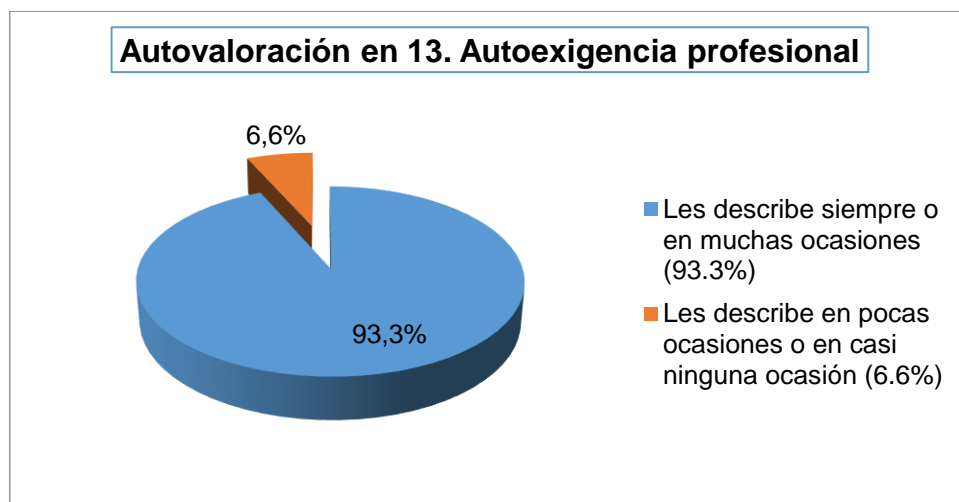
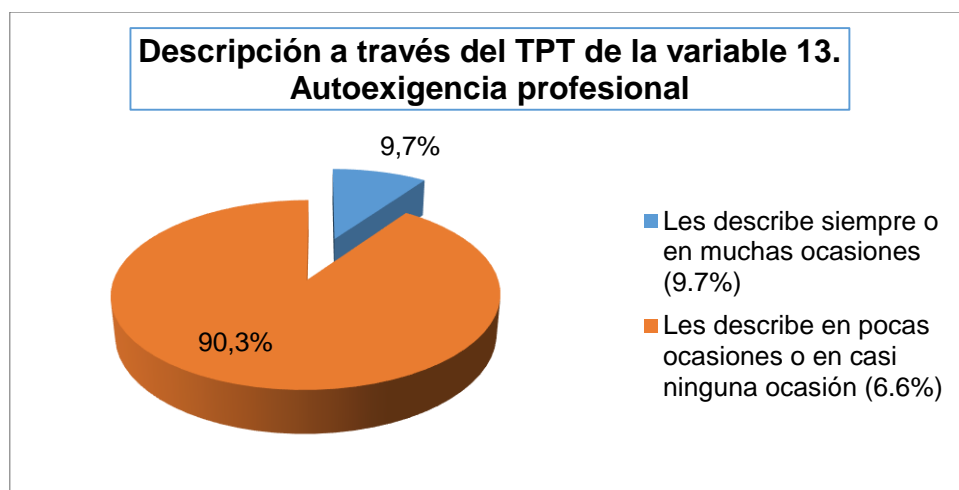
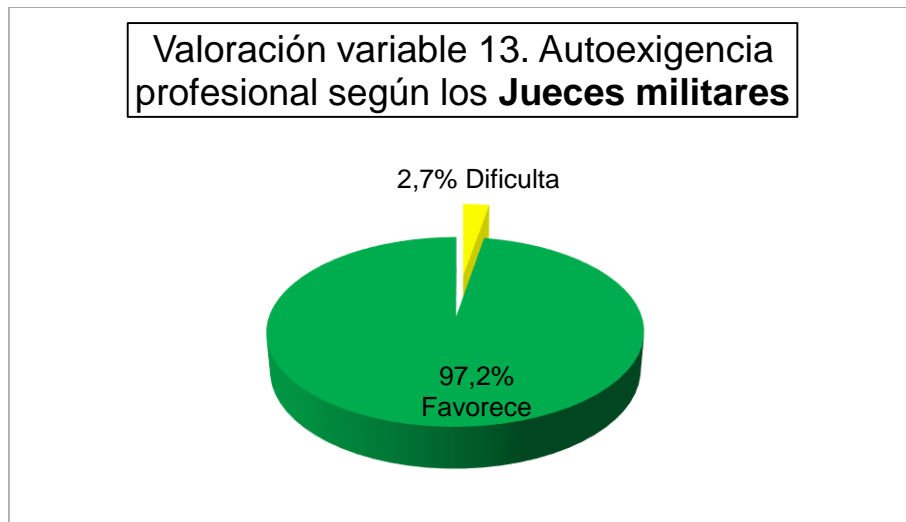


Figura 7.47. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 13. Autoexigencia profesional.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

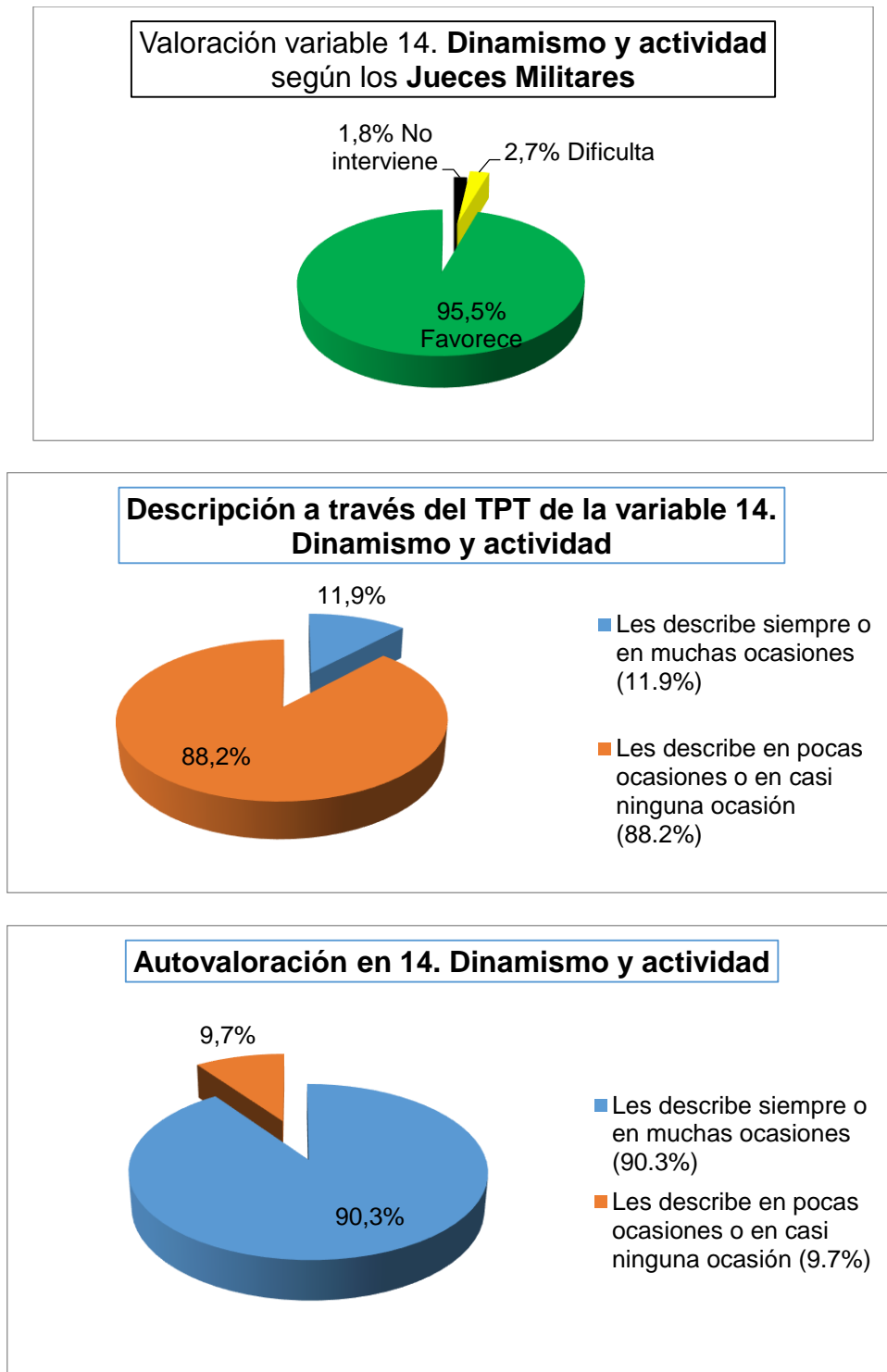


Figura 7.48. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 14. Dinamismo y actividad.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

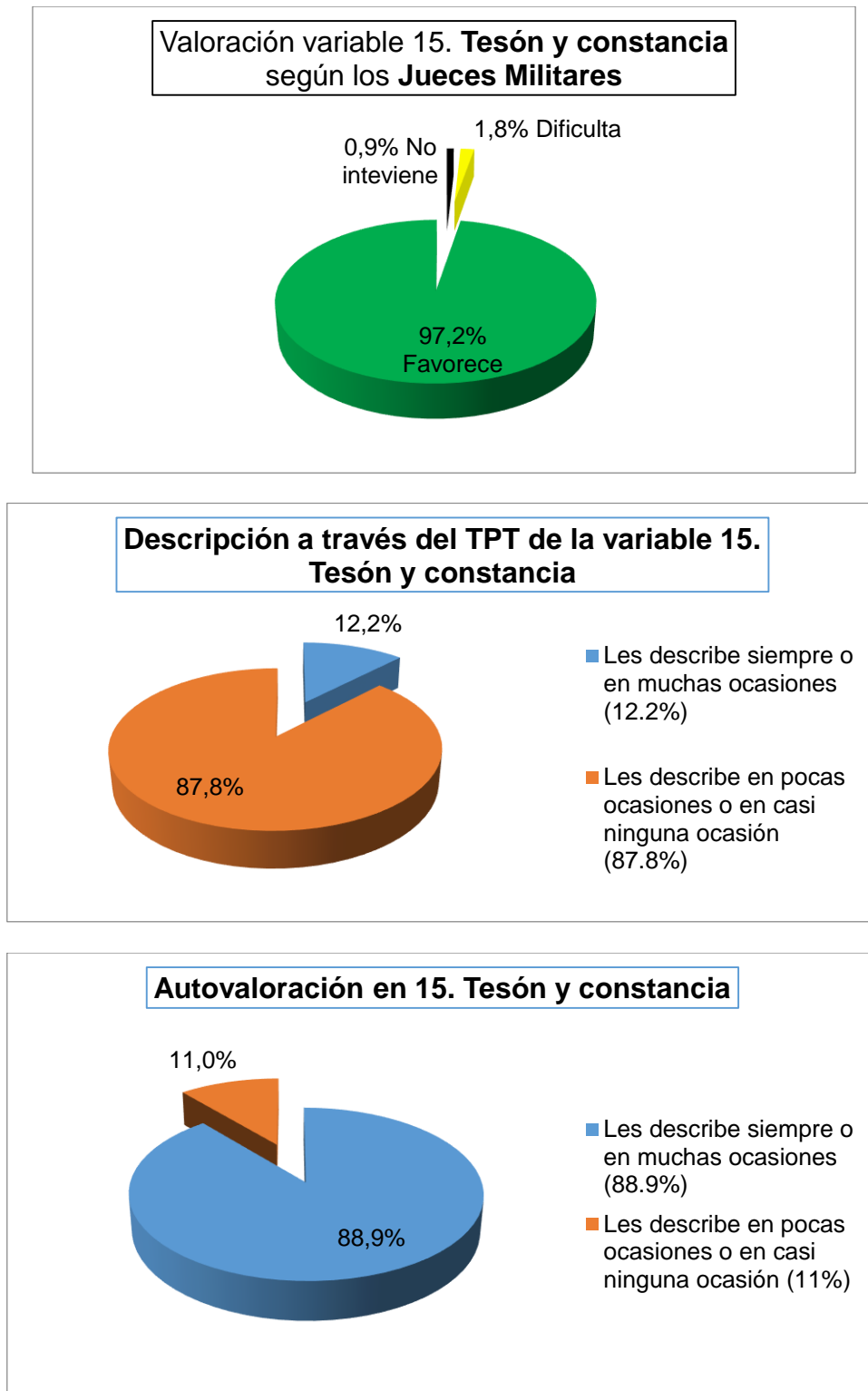


Figura 7.49. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 15. Tesón y constancia.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT ocurre lo contrario, no les describe en un alto porcentaje.

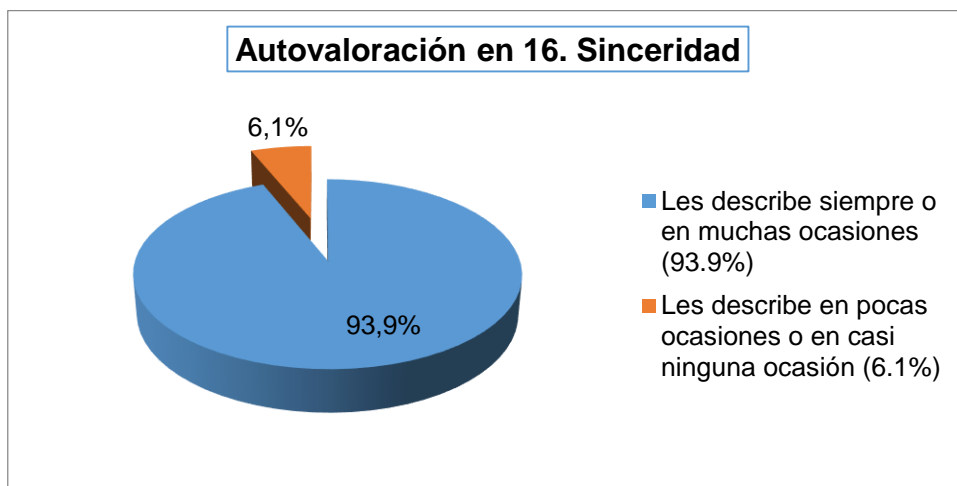
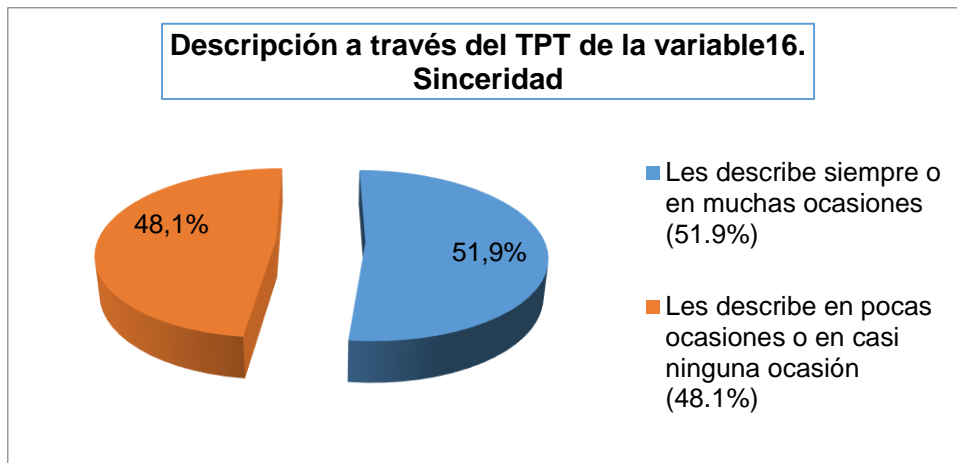
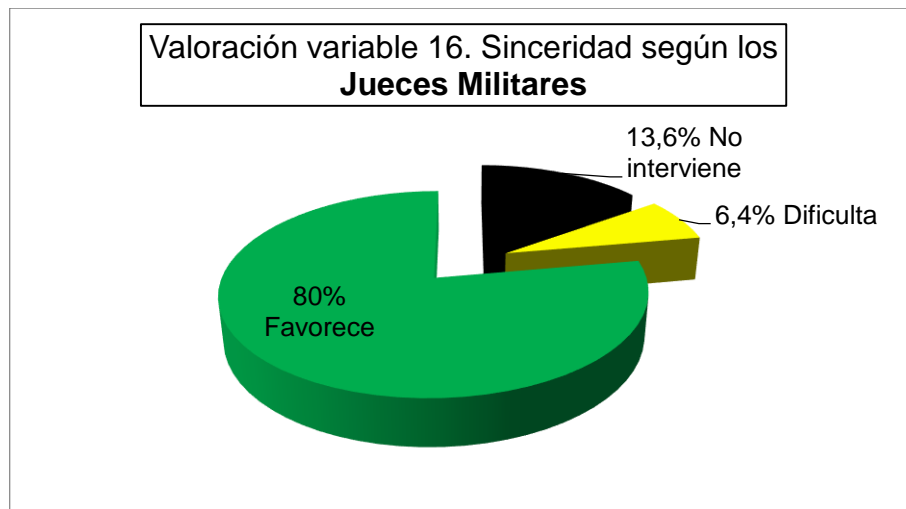


Figura 7.50. Comparativa de respuestas de jueces y militares en la variable 16. Sinceridad.

Esta variable, que observamos favorece según los jueces, en la Autovaloración les describe en un alto porcentaje, pero en el TPT la respuesta en cuanto a si les describe o no está muy igualada.

A continuación se muestra la comparación del perfil los jueces militares con las Autovaloraciones de los militares de Tropa (Véase de la Tabla 7.43 a la Tabla 7.91), se han realizado tablas cruzadas, grupo a grupo.

También se va a presentar la prueba no paramétrica Rho de Spearman mostrando las correlaciones correspondientes de las valoraciones de las medianas de grupo (Véase Tabla 7.92), donde se comparan las valoraciones de los jueces con las de la tropa (en la Autovaloración y en el test TPT) en las 16 escalas.

Tabla 7. 43. Resumen del procesamiento de los casos.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tpjt1 desajuste * Grupo Grupo	271	57.1%	204	42.9%	475	100.0%
tpjt2 ansiedad * Grupo Grupo	320	67.4%	155	32.6%	475	100.0%
tpjt3 depresión * Grupo Grupo	248	52.2%	227	47.8%	475	100.0%
tpjt4 tolerancia al estrés * Grupo Grupo	360	75.8%	115	24.2%	475	100.0%

Tabla 7.43. Continuación.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tpjt5 autoconcepto * Grupo Grupo	471	99.2%	4	0.8%	475	100.0%
tpjt6 tolerancia y flexibilidad * Grupo Grupo	472	99.4%	3	0.6%	475	100.0%
tpjt7 adaptación a los cambios * Grupo Grupo	472	99.4%	3	0.6%	475	100.0%
tpjt8 interés por otras culturas * Grupo Grupo	441	92.8%	34	7.2%	475	100.0%
tpjt9 disponibilidad * Grupo Grupo	458	96.4%	17	3.6%	475	100.0%
tpjt10 inteligencia social * Grupo Grupo	464	97.7%	11	2.3%	475	100.0%
tpjt11 integración social * Grupo Grupo	469	98.7%	6	1.3%	475	100.0%
tpjt12 trabajo en equipo * Grupo Grupo	471	99.2%	4	0.8%	475	100.0%
tpjt13 autoexigencia profesional * Grupo Grupo	470	98.9%	5	1.1%	475	100.0%
tpjt14 dinamismo y actividad * Grupo Grupo	466	98.1%	9	1.9%	475	100.0%
tpjt15 tesón y constancia * Grupo Grupo	467	98.3%	8	1.7%	475	100.0%
tpjt16 sinceridad * Grupo Grupo	453	95.4%	22	4.6%	475	100.0%

Tabla 7.44. Tabla cruzada variable Desajuste

tpjt1 desajuste		Grupo Grupo		
		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	62	101	163
	% dentro de Grupo Grupo	55.9%	63.1%	60.1%
	Residuo corregido	-1.2	1.2	
3 dificulta: negativo	Recuento	46	39	85
	% dentro de Grupo Grupo	41.4%	24.4%	31.4%
	Residuo corregido	3.0	-3.0	
4 favorece: positivo	Recuento	3	13	16
	% dentro de Grupo Grupo	2.7%	8.1%	5.9%
	Residuo corregido	-1.9	1.9	
5 favorece: muy positivo	Recuento	0	7	7
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	4.4%	2.6%
	Residuo corregido	-2.2	2.2	
Recuento		111	160	271
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.45. Tabla cruzada variable Ansiedad.

tpj2 ansiedad		Grupo Grupo		
		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	49	115	164
	% dentro de Grupo Grupo	44.1%	55.0%	51.2%
	Residuo corregido	-1.9	1.9	
3 dificulta: negativo	Recuento	53	70	123
	% dentro de Grupo Grupo	47.7%	33.5%	38.4%
	Residuo corregido	2.5	-2.5	
4 favorece: positivo	Recuento	8	19	27
	% dentro de Grupo Grupo	7.2%	9.1%	8.4%
	Residuo corregido	-.6	.6	
5 favorece: muy positivo	Recuento	1	5	6
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	2.4%	1.9%
	Residuo corregido	-.9	.9	
	Recuento	111	209	320
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.46. Tabla cruzada variable Depresión.

		Grupo Grupo		
tpjt3 depresión		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	38	82	120
	% dentro de Grupo Grupo	33.9%	60.3%	48.4%
	Residuo corregido	-4.1	4.1	
3 dificulta: negativo	Recuento	67	34	101
	% dentro de Grupo Grupo	59.8%	25.0%	40.7%
	Residuo corregido	5.6	-5.6	
4 favorece: positivo	Recuento	7	19	26
	% dentro de Grupo Grupo	6.3%	14.0%	10.5%
	Residuo corregido	-2.0	2.0	
5 favorece: muy positivo	Recuento	0	1	1
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	0.7%	0.4%
	Residuo corregido	-.9	.9	
Recuento		112	136	248
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.47. Tabla cruzada variableTolerancia al estrés.

		Grupo Grupo		
tpjt4 tolerancia al estrés		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	13	95	108
	% dentro de Grupo Grupo	12.1%	37.5%	30,0%
	Residuo corregido	-4.8	4.8	
3 dificulta: negativo	Recuento	42	112	154
	% dentro de Grupo Grupo	39.3%	44.3%	42,8%
	Residuo corregido	-.9	.9	
4 favorece: positivo	Recuento	48	33	81
	% dentro de Grupo Grupo	44.9%	13.0%	22,5%
	Residuo corregido	6.6	-6.6	
5 favorece: muy positivo	Recuento	4	13	17
	% dentro de Grupo Grupo	3.7%	5.1%	4,7%
	Residuo corregido	-.6	.6	
Recuento		107	253	360
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.48. Tabla cruzada variable Autoconcepto.

		Grupo Grupo		
tpjt5 autoconcepto		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	1	3	4
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	0.8%	0,8%
	Residuo corregido	.0	.0	
3 dificulta: negativo	Recuento	1	26	27
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	7.3%	5,7%
	Residuo corregido	-2.5	2.5	
4 favorece: positivo	Recuento	42	187	229
	% dentro de Grupo Grupo	37.2%	52.2%	48,6%
	Residuo corregido	-2.8	2.8	
5 favorece: muy positivo	Recuento	69	142	211
	% dentro de Grupo Grupo	61.1%	39.7%	44,8%
	Residuo corregido	4.0	-4.0	
Recuento		113	358	471
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.49. Tabla cruzada variable Tolerancia y flexibilidad.

		Grupo Grupo		
tptj6 tolerancia y flexibilidad		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	7	7
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.9%	1,5%
	Residuo corregido	-1.5	1.5	
3 dificulta: negativo	Recuento	2	25	27
	% dentro de Grupo Grupo	1.8%	7.0%	5,7%
	Residuo corregido	-2.1	2.1	
4 favorece: positivo	Recuento	50	223	273
	% dentro de Grupo Grupo	44.2%	62.1%	57,8%
	Residuo corregido	-3.4	3.4	
5 favorece: muy positivo	Recuento	61	104	165
	% dentro de Grupo Grupo	54.0%	29.0%	35,0%
	Residuo corregido	4.9	-4.9	
Recuento		113	359	472
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.50. Tabla cruzada variable Adaptación a los cambios.

		Grupo Grupo		
tp7 adaptación a los cambios		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	7	7
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.9%	1,5%
	Residuo corregido	-1.5	1.5	
3 dificulta: negativo	Recuento	1	38	39
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	10.5%	8,3%
	Residuo corregido	-3.2	3.2	
4 favorece: positivo	Recuento	41	215	256
	% dentro de Grupo Grupo	36.9%	59.6%	54,2%
	Residuo corregido	-4.2	4.2	
5 favorece: muy positivo	Recuento	69	101	170
	% dentro de Grupo Grupo	62.2%	28.0%	36,0%
	Residuo corregido	6.6	-6.6	
Recuento		111	361	472
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.51. Tabla cruzada variable Interés por otras culturas.

		Grupo Grupo		
tpjt8 interés por otras culturas		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	18	18
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	5.1%	4,1%
	Residuo corregido	-2.2	2.2	
3 dificulta: negativo	Recuento	5	73	78
	% dentro de Grupo Grupo	5.5%	20.9%	17,7%
	Residuo corregido	-3.4	3.4	
4 favorece: positivo	Recuento	73	182	255
	% dentro de Grupo Grupo	80.2%	52.0%	57,8%
	Residuo corregido	4.9	-4.9	
5 favorece: muy positivo	Recuento	13	77	90
	% dentro de Grupo Grupo	14.3%	22.0%	20,4%
	Residuo corregido	-1.6	1.6	
	Recuento	91	350	441
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.52. Tabla cruzada variable Disponibilidad.

		Grupo Grupo		
tpjt9 disponibilidad		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	1	25	26
	% dentro de Grupo Grupo	1.0%	7.1%	5.7%
	Residuo corregido	-2.4	2.4	
3 dificulta: negativo	Recuento	31	124	155
	% dentro de Grupo Grupo	29.8%	35.0%	33.8%
	Residuo corregido	-1.0	1.0	
4 favorece: positivo	Recuento	59	173	232
	% dentro de Grupo Grupo	56.7%	48.9%	50.7%
	Residuo corregido	1.4	-1.4	
5 favorece: muy positivo	Recuento	13	32	45
	% dentro de Grupo Grupo	12.5%	9.0%	9.8%
	Residuo corregido	1.0	-1.0	
Recuento		104	354	458
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.53. Tabla cruzada variable Inteligencia social.

		Grupo Grupo		
tpjt10 inteligencia social		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	4	4
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.1%	0,9%
	Residuo corregido	-1.1	1.1	
3 dificulta: negativo	Recuento	1	35	36
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	9.8%	7,8%
	Residuo corregido	-3.0	3.0	
4 favorece: positivo	Recuento	71	203	274
	% dentro de Grupo Grupo	67.0%	56.7%	59,1%
	Residuo corregido	1.9	-1.9	
5 favorece: muy positivo	Recuento	34	116	150
	% dentro de Grupo Grupo	32.1%	32.4%	32,3%
	Residuo corregido	-.1	.1	
	Recuento	106	358	464
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.54. Tabla cruzada variable Integración social.

		Grupo Grupo		
tpjt11 integración social		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	6	6
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.7%	1.3%
	Residuo corregido	-1.4	1.4	
3 dificulta: negativo	Recuento	2	22	24
	% dentro de Grupo Grupo	1.8%	6.1%	5.1%
	Residuo corregido	-1.8	1.8	
4 favorece: positivo	Recuento	52	194	246
	% dentro de Grupo Grupo	47.7%	53.9%	52.5%
	Residuo corregido	-1.1	1.1	
5 favorece: muy positivo	Recuento	55	138	193
	% dentro de Grupo Grupo	50.5%	38.3%	41.2%
	Residuo corregido	2.3	-2.3	
	Recuento	109	360	469
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.55. Tabla cruzada variable Trabajo en equipo.

		Grupo Grupo		
tpjt12 trabajo en equipo		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	9	9
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	2.5%	1,9%
	Residuo corregido	-1.7	1.7	
3 dificulta: negativo	Recuento	1	25	26
	% dentro de Grupo Grupo	0.9%	6.9%	5,5%
	Residuo corregido	-2.4	2.4	
4 favorece: positivo	Recuento	36	215	251
	% dentro de Grupo Grupo	32.7%	59.6%	53,3%
	Residuo corregido	-4.9	4.9	
5 favorece: muy positivo	Recuento	73	112	185
	% dentro de Grupo Grupo	66.4%	31.0%	39,3%
	Residuo corregido	6.6	-6.6	
	Recuento	110	361	471
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.56. Tabla cruzada variable Autoexigencia profesional.

		Grupo Grupo		
tpjt13 autoexigencia profesional		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	3	3
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	0.8%	0,6%
	Residuo corregido	-1.0	1.0	
3 dificulta: negativo	Recuento	3	19	22
	% dentro de Grupo Grupo	2.7%	5.3%	4,7%
	Residuo corregido	-1.1	1.1	
4 favorece: positivo	Recuento	15	167	182
	% dentro de Grupo Grupo	13.6%	46.4%	38,7%
	Residuo corregido	-6.2	6.2	
5 favorece: muy positivo	Recuento	92	171	263
	% dentro de Grupo Grupo	83.6%	47.5%	56,0%
	Residuo corregido	6.7	-6.7	
Recuento		110	360	470
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.57. Tabla cruzada variable Dinamismo y actividad.

		Grupo Grupo		
tptj14 dinamismo y actividad		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	4	4
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.1%	0,9%
	Residuo corregido	-1.1	1.1	
3 dificulta: negativo	Recuento	3	27	30
	% dentro de Grupo Grupo	2.8%	7.5%	6,4%
	Residuo corregido	-1.8	1.8	
4 favorece: positivo	Recuento	29	217	246
	% dentro de Grupo Grupo	26.9%	60.6%	52,8%
	Residuo corregido	-6.2	6.2	
5 favorece: muy positivo	Recuento	76	110	186
	% dentro de Grupo Grupo	70.4%	30.7%	39,9%
	Residuo corregido	7.4	-7.4	
Recuento		108	358	466
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.58. Tabla cruzada variable Tesón y constancia.

		Grupo Grupo		
tpjt15 tesón y constancia		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	0	4	4
	% dentro de Grupo Grupo	0.0%	1.1%	0,9%
	Residuo corregido	-1.1	1.1	
3 dificulta: negativo	Recuento	2	33	35
	% dentro de Grupo Grupo	1.8%	9.2%	7,5%
	Residuo corregido	-2.6	2.6	
4 favorece: positivo	Recuento	27	226	253
	% dentro de Grupo Grupo	24.8%	63.1%	54,2%
	Residuo corregido	-7.0	7.0	
5 favorece: muy positivo	Recuento	80	95	175
	% dentro de Grupo Grupo	73.4%	26.5%	37,5%
	Residuo corregido	8.8	-8.8	
	Recuento	109	358	467
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.59. Tabla cruzada variable Sinceridad.

		Grupo Grupo		
tpj16 sinceridad		1 Jueces	2 Militares	Total
2 dificulta: muy negativo	Recuento	1	1	2
	% dentro de Grupo Grupo	1.1%	0.3%	0,4%
	Residuo corregido	1.0	-1.0	
3 dificulta: negativo	Recuento	6	18	24
	% dentro de Grupo Grupo	6.3%	5.0%	5,3%
	Residuo corregido	.5	-.5	
4 favorece: positivo	Recuento	61	130	191
	% dentro de Grupo Grupo	64.2%	36.3%	42,2%
	Residuo corregido	4.9	-4.9	
5 favorece: muy positivo	Recuento	27	209	236
	% dentro de Grupo Grupo	28.4%	58.4%	52,1%
	Residuo corregido	-5.2	5.2	
	Recuento	95	358	453
Total	% dentro de Grupo Grupo	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 7.60. Pruebas de chi-cuadrado variable Desajuste.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14.781 ^a	3	.002
Razón de verosimilitud	17.533	3	.001
Asociación lineal por lineal	.595	1	.441
N de casos válidos	271		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,87.

Tabla 7.61. Medidas simétricas variable Desajuste.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.234			,002
	V de Cramer	.234			,002
Medida de acuerdo	Kappa	.027	.023	1.202	,229
N de casos válidos		271			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Tabla 7.62. Pruebas de chi-cuadrado variable Ansiedad.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6.672 ^a	3	.083
Razón de verosimilitud	6.711	3	.082
Asociación lineal por lineal	.503	1	.478
N de casos válidos	320		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.08.

Tabla 7.63. Medidas simétricas variable Ansiedad.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.144			.083
	V de Cramer	.144			.083
Medida de acuerdo	Kappa	.037	.020	1.853	.064
N de casos válidos		320			

Tabla 7.64. Pruebas de chi-cuadrado variable Depresión.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31.426 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	32.313	3	.000
Asociación lineal por lineal	3.862	1	.049
N de casos válidos		248	

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .45.

Tabla 7.65. Medidas simétricas variable Depresión.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.356			.000
	V de Cramer	.356			.000
Medida de acuerdo	Kappa	.089	.021	4.135	.000
N de casos válidos		248			

Tabla 7.66. Pruebas de chi-cuadrado variable Tolerancia al estrés.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	50.757 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	50.180	3	.000
Asociación lineal por lineal	31.121	1	.000
N de casos válidos	360		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.05.

Tabla 7.67. Medidas simétricas variable Tolerancia al estrés.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.375			.000
	V de Cramer	.375			.000
Medida de acuerdo	Kappa	.067	.012	4.806	.000
N de casos válidos		360			

Tabla 7.68. Pruebas de chi-cuadrado variable Autoconcepto.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18.884 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	21.004	3	.000
Asociación lineal por lineal	16.432	1	.000
N de casos válidos	471		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .96

Tabla 7.69. Medidas simétricas variable Autoconcepto.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.200			,000
	V de Cramer	.200			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.000	.002	-.047	,962
N de casos válidos		471			

Tabla 7.70. Pruebas de chi-cuadrado variable Tolerancia y flexibilidad.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18.884 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	21.004	3	.000
Asociación lineal por lineal	16.432	1	.000
N de casos válidos		471	

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .96.

Tabla 7.71. Medidas simétricas variable Tolerancia y flexibilidad.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.200			,000
	V de Cramer	.200			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.000	.002	-.047	,962
N de casos válidos		471			

Tabla 7.72. Pruebas de chi-cuadrado variable Adaptación a los cambios.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	47.225 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	50.747	3	.000
Asociación lineal por lineal	43.719	1	.000
N de casos válidos	472		

a. 1 casillas (12.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.65.

Tabla 7.73. Medidas simétricas variable Adaptación a los cambios.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.316			,000
	V de Cramer	.316			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.004	.001	1.478	,139
N de casos válidos		472			

Tabla 7.74. Pruebas de chi-cuadrado variable Interés por otras culturas.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	26.370 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	32.153	3	.000
Asociación lineal por lineal	4.282	1	.039
N de casos válidos	441		

a. 1 casillas (12.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.71.

Tabla 7.75. Medidas simétricas variable Interés por otras culturas.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.245			,000
	V de Cramer	.245			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.009	.002	2.209	,027
N de casos válidos		441			

Tabla 7.76. Pruebas de chi-cuadrado variable Disponibilidad.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7.878 ^a	3	.049
Razón de verosimilitud	9.913	3	.019
Asociación lineal por lineal	6.493	1	.011
N de casos válidos		458	

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.90.

Tabla 7.77. Medidas simétricas variable Disponibilidad.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.131			,049
	V de Cramer	.131			,049
Medida de acuerdo	Kappa	.011	.003	2.364	,018
N de casos válidos		458			

Tabla 7.78. Pruebas de chi-cuadrado variable Inteligencia social.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10.875 ^a	3	.012
Razón de verosimilitud	15.466	3	.001
Asociación lineal por lineal	2.457	1	.117
N de casos válidos	464		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .91

Tabla 7.79. Medidas simétricas variable Inteligencia social.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.153			.012
	V de Cramer	.153			.012
Medida de acuerdo	Kappa	.002	.001	1.093	.274
N de casos válidos		464			

Tabla 7.80. Pruebas de chi-cuadrado variable Integración social.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8.405 ^a	3	.038
Razón de verosimilitud	10.354	3	.016
Asociación lineal por lineal	8.093	1	.004
N de casos válidos	469		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.39.

Tabla 7.81. Medidas simétricas variable Integración social.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.134			,038
	V de Cramer	.134			,038
Medida de acuerdo	Kappa	.003	.001	1.357	,175
N de casos válidos		469			

Tabla 7.82. Pruebas de chi-cuadrado variable Trabajo en equipo.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	46.464 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	48.953	3	.000
Asociación lineal por lineal	41.553	1	.000
N de casos válidos		471	

a. 1 casillas (12.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.10.

Tabla 7.83. Medidas simétricas variable Trabajo en equipo.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.314			,000
	V de Cramer	.314			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.005	.002	1.672	,095
N de casos válidos		471			

Tabla 7.84. Pruebas de chi-cuadrado variable Autoexigencia profesional.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45.090 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	49.841	3	.000
Asociación lineal por lineal	35.848	1	.000
N de casos válidos	470		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .70.

Tabla 7.85. Medidas simétricas variable Autoexigencia profesional.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.310			,000
	V de Cramer	.310			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.002	.001	.960	,337
N de casos válidos		470			

Tabla 7.86. Pruebas de chi-cuadrado variable Dinamismo y actividad.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54.718 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	55.029	3	.000
Asociación lineal por lineal	45.371	1	.000
N de casos válidos	466		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .93.

Tabla 7.87. Medidas simétricas variable Dinamismo y actividad.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.343			,000
	V de Cramer	.343			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.002	.001	1.103	,270
N de casos válidos		466			

Tabla 7.88. Pruebas de chi-cuadrado variable Tesón y constancia.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	54.718 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	55.029	3	.000
Asociación lineal por lineal	45.371	1	.000
N de casos válidos		466	

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .93.

Tabla 7.89. Medidas simétricas variable Tesón y constancia.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.343			,000
	V de Cramer	.343			,000
Medida de acuerdo	Kappa	.002	.001	1.103	,270
N de casos válidos		466			

Tabla 7.90. Pruebas de chi-cuadrado variable Sinceridad.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	28.045 ^a	3	.000
Razón de verosimilitud	28.395	3	.000
Asociación lineal por lineal	21.156	1	.000
N de casos válidos	453		

a. 2 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .42.

Tabla 7.91. Medidas simétricas variable Sinceridad.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Phi	.249			,000
	V de Cramer	.249			,000
Medida de acuerdo	Kappa	-.001	.002	-1.011	,312
N de casos válidos		453			

Tabla 7.92. Correlaciones de las valoraciones de las medianas de grupo.

			valjueces	valtropa	test
Rho de Spearman	valjueces	Coeficiente de correlación	1.00	.643**	-.512*
		Sig. (bilateral)		.007	.043
		N	16	16	16
	valtropa	Coeficiente de correlación	.643**	1.000	-.261
		Sig. (bilateral)	.007	.	.330
		N	16	16	16
	test	Coeficiente de correlación	-.512*	-.261	1.000
		Sig. (bilateral)	.043	.330	.
		N	16	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas); p del 99%.

* . La correlación es significativa en el nivel .05 (2 colas); p del 95%.

En cuanto a la comparación del perfil de los jueces militares con las Autovaloraciones de los Militares de Tropa Profesional, los resultados indican que se encuentra dependencia o asociación estadísticamente significativa en todas las variables excepto en la escala de Ansiedad. La intensidad de la asociación (Phi) es media-alta, menos en las variables Disponibilidad, Inteligencia social e Integración social, donde se encuentra una intensidad de la asociación baja. Como puede observarse, el índice de acuerdo Kappa, es débil en la mayoría de las variables.

Por último, en lo que respecta a la comparación entre los jueces militares y las respuestas de los militares de Tropa al test TPT, los resultados correspondientes a las correlaciones de las valoraciones de las medianas de grupo indican, que se encuentra una asociación positiva, estadísticamente significativa entre la valoración de los jueces y la autovaloración (confirmando lo anteriormente expuesto), y se encuentra una asociación significativa aunque negativa, entre la valoración de los jueces y la valoración de los Militares de Tropa Profesional en el test. También se encuentra una asociación negativa entre la autovaloración de la tropa y la valoración de los militares en el test, pero no es estadísticamente significativa.

Capítulo 8. Resultados III. Psicopatología en Militares de Tropa Profesional

8.1. Ansiedad y depresión en los Militares de Tropa profesional

En ese apartado se mostrarán los resultados correspondientes al Objetivo 5, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 5. Analizar la sintomatología ansiosa y depresiva de los Militares de Tropa Profesional a través de los Cuestionarios de Ansiedad de Zung y de Depresión de Beck, en relación con la población civil general que nos proporcionan los test.

8.1.1. Niveles de ansiedad y depresión en relación con la población general que miden los test.

A continuación se muestran los resultados obtenidos sobre las variables de ansiedad y depresión con los estadísticos correspondientes (Véase Tabla 8.1 y 8.2) así como los niveles de ansiedad y depresión encontrados (Véase Tabla 8.3 y 8.4) y su recuento por hombres y mujeres (Véase Tabla 8.5 y 8.6).

Tabla 8.1. Estadísticos de la variable ansiedad.

N	362
Media	11.42
Mediana	10.00
Desviación estándar	7.062
Varianza	49.874
Asimetría	1.016
Error estándar de asimetría	.128

Tabla 8.2. Estadísticos de la variable depresión.

N	Válidos	362
Media		3.43
Mediana		1.00
Desv. típ.		6.206
Varianza		38.512
Asimetría		2.710
Error típ. de asimetría		.128

Tabla 8.3. Niveles de la variable ansiedad.

Ansiedad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ansiedad ausente	356	98.3	99,2
	ansiedad subclínica	3	.8	,8
	Total	359	99.2	100.0
Perdidos	Sistema	3	.8	
Total		362	100.0	

Tabla 8.4. Niveles de la variable depresión.

Depresión		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	ausencia de depresión	318	87.8	88,6
	depresión leve	26	7.2	7,2
	depresión moderada	15	4.1	4,2
	Total	359	99.2	100.0
Perdidos	Sistema	3	.8	
Total		362	100.0	

Tabla 8.5. Tabla de contingencia de recuento de varones y mujeres en niveles de ansiedad.

Ansiedad	sexo		Total
	varón	mujer	
ansiedad ausente	265	91	356
ansiedad subclínica	3	0	3
Total	268	91	359

Tabla 8.6. Tabla de contingencia de recuento de varones y mujeres en niveles de depresión.

Depresión	sexo		Total
	varón	mujer	
ausencia de depresión	232	86	318
depresión leve	23	3	26
depresión moderada	13	2	15
Total	268	91	359

Los resultados obtenidos de las medias en ansiedad y depresión, manifiestan que los sujetos no muestran sintomatología ansiosa y/o depresiva con referencia a las puntuaciones que nos ofrecen los test. En los resultados se encuentran tres sujetos varones con ansiedad subclínica, 26 con depresión leve (23 varones y 3 mujeres) y 15 con depresión moderada (13 varones y 2 mujeres).

8.1.2. Ansiedad y depresión en relación con el sexo.

En este apartado se muestran los resultados del análisis exploratorio (Véase de la Tablas 8.7 a la Tabla 8.10) realizado para estudiar la variable, a la vez que se comprueban supuestos, como el de normalidad que se muestra en las Tablas 8.11 y 8.12) e igualdad de varianzas (Véanse las Tablas 8.13 y 8.14).

Tabla 8.7. Descriptivos de la variable ansiedad en varones.

sexo			Estadístico	Error típ.
puntuación total en el SAS	varón	Media	11.21	.440
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	10.35
			Límite superior	12.08
		Media recortada al 5%	10.75	
		Mediana	10.00	
		Varianza	51.883	
		Desv. típ.	7.203	
		Mínimo	0	
		Máximo	*	
		Rango	43	
		Amplitud intercuartil	10	
		Asimetría	1.072	.149
		Curtosis	1.720	.297

Tabla 8.8. Descriptivos de la variable ansiedad en mujeres.

sexo			Estadístico	Error típ.
puntuación total en el SAS	mujer	Media	11.92	.638
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	10.66
			Límite superior	13.19
		Media recortada al 5%	11.70	
		Mediana	12.00	
		Varianza	37.050	
		Desv. típ.	6.087	
		Mínimo	0	
		Máximo	*	
		Rango	31	
		Amplitud intercuartil	9	
		Asimetría	.529	.253
		Curtosis	.322	.500

Tabla 8.9. Descriptivos de la variable depresión en varones.

sexo		Estadístico		Error típ.
puntuación total en el BDI	varón	Media	3.73	.406
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2.93
			Límite superior	4.53
		Media recortada al 5%	2.70	
		Mediana	1.00	
		Varianza	44.605	
		Desv. típ.	6.679	
		Mínimo	0	
		Máximo	*	
		Rango	39	
		Amplitud intercuartil	4	
		Asimetría	2.537	.148
		Curtosis	6.986	.295

Tabla 8.10. Descriptivos de la variable depresión en mujeres.

sexo		Estadístico		Error típ.
puntuación total en el BDI	mujer	Media	2.54	.464
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1.62
			Límite superior	3.46
		Media recortada al 5%	1.86	
		Mediana	1.00	
		Varianza	19.585	
		Desv. típ.	4.425	
		Mínimo	0	
		Máximo	*	
		Rango	27	
		Amplitud intercuartil	3	
		Asimetría	3.136	.253
		Curtosis	12.611	.500

Tabla 8.11. Pruebas de normalidad de la ansiedad.

		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	sexo	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
puntuación total	varón	.101	268	.000	.933	268	.000
en el SAS	mujer	.070	91	.200(*)	.979	91	.153

* Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 8.12. Pruebas de normalidad depresión.

		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	sexo	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
puntuación total en el	varón	.288	271	.000	.624	271	.000
BDI	mujer	.283	91	.000	.619	91	.000

a Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 8.13. Prueba de homogeneidad de la varianza, ansiedad.

		Estadístico de				Sig.
		Levene	gl1	gl2		
puntuación total	Basándose en la media	3.095	1	357		.079*
en el SAS	Basándose en la mediana.	2.233	1	357		.136
	Basándose en la mediana y con gl corregido	2.233	1	346.164		.136
	Basándose en la media recortada	2.612	1	357		.107

Tabla 8.14. Prueba de homogeneidad de la varianza, depresión.

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
puntuación total en el BDI	Basándose en la media	9.489	1	360	.002
	Basándose en la media-na.	2.976	1	360	.085
	Basándose en la media-na y con gl corregido	2.976	1	329.923	.085
	Basándose en la media recortada	5.984	1	360	.015

Examinado los supuestos de normalidad, se encuentra que sólo se cumple en ansiedad en mujeres, con el contraste Kolmogorov- Smirnov = .70 ($gl = 91$), $p = .200$ y para la homocedasticidad, del test de Levene permite mantener el supuesto de igualdad de varianzas en ansiedad ($F(1, 357) = 3.095$, $p = .079$).

A continuación, y en consecuencia con lo mencionado con anterioridad acerca de la irrelevancia del incumplimiento de los supuestos en casos como el que nos ocupa, de tamaños muestrales grandes, de aquí en adelante en los siguientes apartados se obtendrán los datos de la Prueba T para dos muestras independientes cuando corresponda (Véanse las Tablas 8.15 y 8.16):

Tabla 8.15. Estadísticas de grupo, ansiedad y depresión con sexo.

	sexo sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
sast puntuación total en el SAS	0 varón	271	11.25	7.363	.447
	1 mujer	91	11.92	6.087	.638
bdi1 puntuación total en el BDI	0 varón	271	3.73	6.679	.406
	1 mujer	91	2.54	4.425	.464

Tabla 8.16. Prueba *T* de muestras independientes, ansiedad y depresión con sexo.

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias
		F	Sig.	t
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	3.572	.060	-.781
	No se asumen varianzas iguales			-.858
bdiit puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	9.489	.002	1.589
	No se asumen varianzas iguales			1.934
prueba t para la igualdad de medias				
		gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	360	.435	-.668
	No se asumen varianzas iguales	185.275	.392	-.668
bdiit puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	360	.113	1.192
	No se asumen varianzas iguales	234.569	.054	1.192

Tabla 8.16. Continuación.

		prueba t para la igualdad de medias	
		Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia
			Inferior
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	.856	-2.352
	No se asumen varianzas iguales	.779	-2.206
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	.750	-.283
	No se asumen varianzas iguales	.616	-.022
			prueba t para la igualdad de medias
			95% de intervalo de confianza de la diferencia
			Superior
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales		1.015
	No se asumen varianzas iguales		.869
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales		2.668
	No se asumen varianzas iguales		2.406

La puntuación media encontrada en la variable ansiedad es mayor en mujeres que en varones. Al realizar la prueba T , si asumimos las varianzas iguales, $p = .435$ es mayor que el nivel de significación establecido (.05), no rechazamos la H_0 . Concluyendo, por tanto, que no se encuentran diferencias significativas en la variable ansiedad entre varones y mujeres.

En cuanto a la puntuación media encontrada en la variable depresión es mayor en varones que en mujeres. Al realizar la prueba T , si no se asumen varianzas iguales, $p = .054$ es mayor que el nivel de significación establecido (.05), no rechazamos la H_0 . Con-

cluyendo, por tanto, que no se encuentran diferencias significativas en la variable ansiedad entre varones y mujeres.

8.1.3. Ansiedad y depresión en relación con el estado civil.

En este apartado se muestran los resultados de la distribución de frecuencias y porcentajes de las variables ansiedad, depresión, y el estado civil (soltero, casado y divorciado) en la Tabla 8.17, así como las estadísticas de grupo (Véase Tabla 8.18), de la prueba *T* para muestras independientes (Véase Tabla 8.19) con las variables ansiedad, depresión, y el estado civil (soltero, casado) y de las tablas de contingencia de recuento (Véanse Tablas 8.20 y 8.21).

Tabla 8.17. Frecuencias y porcentajes de la variable estado civil.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
0 soltero	303	83.7
1 casado	54	14.9
3 divorciado	5	1.4
Total	362	100.0

Se optó finalmente por dividir la variable estado civil en dos niveles como se muestra a continuación e la prueba *T* para muestras independientes.

Tabla 8.18. Estadísticas de grupo, ansiedad y depresión con estado civil.

	e.civil estado civil	N	Media	Desviación estándar
sast puntuación total en el SAS	0 soltero	303	11.65	7.295
	1 casado	54	9.94	5.564
bdi puntuación total en el BDI	0 soltero	303	3.63	6.618
	1 casado	54	2.39	3.183

Tabla 8.19. Prueba *T* de muestras independientes, ansiedad y depresión con estado civil.

		e.civil estado civil	Media de error estándar	
sast puntuación total en el SAS		0 soltero	.419	
		1 casado	.757	
bdi puntuación total en el BDI		0 soltero	.380	
		1 casado	.433	
			Prueba de Levene de calidad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias
			F	Sig.
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales		4.135	.043
	No se asumen varianzas iguales			1.967
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales		8.362	.004
	No se asumen varianzas iguales			2.148
			prueba t para la igualdad de medias	
			gl	Sig. (bilateral)
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales		355	.104
	No se asumen varianzas iguales		88.980	.052
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales		355	.179
	No se asumen varianzas iguales		150.477	.033

Tabla 8.19.Continuación.

		prueba t para la igualdad de medias	
		Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia Inferior
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	1.043	-.350
	No se asumen varianzas iguales	.865	-.017
bdi1 puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	.920	-.571
	No se asumen varianzas iguales	.576	.099
		prueba t para la igualdad de medias	
		95% de intervalo de confianza de la diferencia Superior	
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	3.754	
	No se asumen varianzas iguales	3.422	
bdi1 puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	3.047	
	No se asumen varianzas iguales	2.377	

Tabla 8.20. Tabla de contingencia de recuento de solteros y casados en niveles de ansiedad.

	Estado civil		
	soltero	casado	Total
ansiedad ausente	303	53	356
ansiedad subclínica	3	0	3
Total	306	53	359

Tabla 8.21. Tabla de contingencia de recuento de solteros y casados en niveles de depresión.

	Estado civil		Total
	soltero	casado	
ausencia de depresión	267	51	318
depresión leve	23	3	26
depresión moderada	15	0	15
Total	305	54	359

La puntuación media encontrada en la variable ansiedad es mayor en solteros que en casados (tres solteros muestran ansiedad subclínica). Al realizar la prueba T , si no se asumen las varianzas iguales, $p = .52$ es mayor que el nivel de significación establecido (.05), no rechazamos la H_0 . Concluyendo, por tanto, que no se encuentran diferencias significativas en la variable ansiedad entre solteros y casados.

En cuanto a la puntuación media encontrada en la variable depresión es mayor también en solteros que en casados (23 muestran depresión leve y 15 depresión moderada). Al realizar la prueba T , si no se asumen varianzas iguales, $p = .033$ es menor que el nivel de significación establecido (.05), rechazamos la H_0 . Concluyendo, por tanto, que se encuentran diferencias significativas en la variable depresión entre solteros y casados.

8.1.4. Ansiedad y depresión en relación con los hijos.

En este apartado se muestran los resultados de las estadísticas de grupo de las variables ansiedad, depresión, y los hijos (Véase Tabla 8.22), así como la prueba T para muestras independientes (Véase Tabla 8.23).

Tabla 8.22. Estadísticas de grupo, ansiedad y depresión con hijos.

	hijos	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
sast puntuación total en el SAS	0 no	308	11.69	7.206	.411
	1 si	54	9.93	6.022	.819
bdi puntuación total en el BDI	0 no	308	3.57	6.499	.370
	1 si	54	2.61	4.104	.559

Tabla 8.23. Prueba *T* de muestras independientes, ansiedad y depresión con hijos.

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de me- dias
		F	Sig.	t
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	2.223	.137	1.693
	No se asumen varianzas iguales			1.919
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	4.503	.035	1.053
	No se asumen varian- zas iguales			1.438
		prueba t para la igualdad de medias		
		gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	360	.091	1.759
	No se asumen varianzas iguales	82.061	.058	1.759
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	360	.293	.964

Tabla 8.23. Continuación.

	No se asumen varianzas iguales	106.294	.153	.964
		prueba t para la igualdad de medias		
			95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		Diferencia de error estándar	Inferior	
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	1.039	-.285	
	No se asumen varianzas iguales	.917	-.064	
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	.915	-.837	
	No se asumen varianzas iguales	.670	-.365	
			prueba t para la igualdad de medias	
			95% de intervalo de confianza de la diferencia	
			Superior	
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales		3.803	
	No se asumen varianzas iguales		3.582	
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales		2.764	
	No se asumen varianzas iguales		2.292	

Se encuentran puntuaciones medias más bajas en ansiedad y depresión en sujetos con hijos (con respecto a los sujetos sin hijos).

La puntuación media encontrada en la variable ansiedad es mayor en sujetos sin hijos. Al realizar la prueba T , si se asumen las varianzas iguales, $p = .091$ es mayor que el nivel de significación establecido (.05), no rechazamos la H_0 . Concluyendo, por tanto,

que no se encuentran diferencias significativas en la variable ansiedad entre sujetos con hijos y sin hijos.

La puntuación media encontrada en la variable depresión es mayor en sujetos sin hijos. Al realizar la prueba T , si no se asumen las varianzas iguales, $p = 1.53$ es mayor que el nivel de significación establecido (.05), no rechazamos la H_0 . Concluyendo, por tanto, que no se encuentran diferencias significativas en la variable depresión entre sujetos con hijos y sin hijos.

8.1.4. Ansiedad y depresión en relación con el destino laboral.

A continuación se muestran los resultados de los descriptivos, estadísticas de grupo de las variables ansiedad, depresión, y el destino laboral (Véanse Tablas de la 8.24 a la 8.26), de la prueba de homogeneidad de varianzas (Véase Tabla 8.27), así como el ANOVA (Véase Tabla 8.28), las pruebas sólidas de igualdad de medias, y las pruebas post hoc, con las comparaciones múltiples (Véanse Tablas 8.29 y 8.30 respectivamente).

Tabla 8.24. Descriptivos de grupo I, ansiedad y depresión con destino laboral.

		N	Media	Desviación estándar
bdi puntuación total en el BDI	0 USBA	16	2.13	2.778
	1 RACA 63	199	3.48	6.389
	2 C.GENERAL+CECOM	20	1.85	4.694
	3 RALCA 62	127	3.77	6.421
	Total	362	3.43	6.206
sast puntuación total en el SAS	0 USBA	16	10.25	5.814
	1 RACA 63	199	11.35	7.181
	2 C.GENERAL+CECOM	20	11.50	6.947
	3 RALCA 62	127	11.67	7.092
	Total	362	11.42	7.062

Tabla 8.25. Descriptivos de grupo II, ansiedad y depresión con destino laboral.

		95% del intervalo de confianza para la media	
		Error estándar	Límite inferior
bdiit puntuación total en el BDI	0 USBA	.694	.64
	1 RACA 63	.453	2.58
	2 C.GENERAL+CECOM	1.049	-.35
	3 RALCA 62	.570	2.64
	Total	.326	2.79
sast puntuación total en el SAS	0 USBA	1.453	7.15
	1 RACA 63	.509	10.35
	2 C.GENERAL+CECOM	1.553	8.25
	3 RALCA 62	.629	10.42
	Total	.371	10.69

Tabla 8.26. Descriptivos de grupo III, ansiedad y depresión con destino laboral.

		95% del intervalo de confianza para la media		
		Límite superior	Mínimo	Máximo
bdiit puntuación total en el BDI	0 USBA	3.61	0	9
	1 RACA 63	4.37	0	39
	2 C.GENERAL+CECOM	4.05	0	21
	3 RALCA 62	4.90	0	35
	Total	4.07	0	39
sast puntuación total en el SAS	0 USBA	13.35	1	21
	1 RACA 63	12.36	0	37
	2 C.GENERAL+CECOM	14.75	3	31
	3 RALCA 62	12.91	0	43
	Total	12.15	0	43

Tabla 8.27. Prueba de homogeneidad de varianzas.

	Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
bdi1 puntuación total en el BDI	2.179	3	358	.090
sast puntuación total en el SAS	1.209	3	358	.306

Tabla 8.28. Prueba ANOVA.

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática
bdi1 puntuación total en el BDI	Entre grupos	92.447	3	30.816
	Dentro de grupos	13810.326	358	38.576
	Total	13902.773	361	
sast puntuación total en el SAS	Entre grupos	30.847	3	10.282
	Dentro de grupos	17973.487	358	50.205
	Total	18004.334	361	
			F	Sig.
bdi1 puntuación total en el BDI	Entre grupos		.799	.495
	Dentro de grupos			
	Total			
sast puntuación total en el SAS	Entre grupos		.205	.893
	Dentro de grupos			
	Total			

Tabla 8.29. Pruebas sólidas de igualdad de medias.

		Estadístico ^a	df1	df2	Sig.
bdi1 puntuación total en el BDI	Brown-Forsythe	1.261	3	159.021	.290
sast puntuación total en el SAS	Brown-Forsythe	.231	3	94.101	.875

a. F distribuida de forma asintótica

Tabla 8.30. Pruebas post hoc, comparaciones múltiples I.

Variable dependiente			(I) destino	destino	(J) destino	destino	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar
bdi	puntuación total en el BDI	Bonferroni	0	USBA	1	RACA 63	-1.352	1.614
					2	C.GENERAL+CECOM	.275	2.083
					3	RALCA 62	-1.647	1.648
			1	RACA 63	0	USBA	1.352	1.614
					2	C.GENERAL+CECOM	1.627	1.457
					3	RALCA 62	-.294	.705
			2	C.GENERAL+CECOM	0	USBA	-.275	2.083
					1	RACA 63	-1.627	1.457
					3	RALCA 62	-1.922	1.494
			3	RALCA 62	0	USBA	1.647	1.648
					1	RACA 63	.294	.705
					2	C.GENERAL+CECOM	1.922	1.494
Variable dependiente		destino	destino	destino	Diferencia de medias	Error estándar		
bdi	Games-Howell	0	USBA	1	RACA 63	-1.352	.829	
				2	C.GENERAL+CECOM	.275	1.258	
				3	RALCA 62	-1.647	.898	
		1	RACA 63	0	USBA	1.352	.829	
				2	C.GENERAL+CECOM	1.627	1.143	
				3	RALCA 62	-.294	.728	
		2	C.GENERAL+CECOM	0	USBA	-.275	1.258	
				1	RACA 63	-1.627	1.143	
				3	RALCA 62	-1.922	1.194	

Tabla 8.30. Continuación.

		3 RALCA 62	0 USBA	1.647	.898
			1 RACA 63	.294	.728
			2	1.922	1.194
			C.GENERAL+CECOM		
sast puntuación	Bonferroni	0 USBA	1 RACA 63	-1.102	1.841
			2	-1.250	2.377
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	-1.419	1.880
		1 RACA 63	0 USBA	1.102	1.841
			2	-.148	1.662
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	-.318	.805
		2	0 USBA	1.250	2.377
		C.GENERAL+CECOM	1 RACA 63	.148	1.662
			3 RALCA 62	-.169	1.705
		3 RALCA 62	0 USBA	1.419	1.880
			1 RACA 63	.318	.805
			2	.169	1.705
			C.GENERAL+CECOM		
Variable dependiente					
		destino	destino	Diferencia	Error es-
				de medias	tándar
sast	Games-Howell	0 USBA	1 RACA 63	-1.102	1.540
			2	-1.250	2.127
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	-1.419	1.584
		1 RACA 63	0 USBA	1.102	1.540
			2	-.148	1.635
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	-.318	.809
		2	0 USBA	1.250	2.127
		C.GENERAL+CECOM	1 RACA 63	.148	1.635

Tabla 8.30. Continuación.

	3 RALCA 62	-.169	1.676
3 RALCA 62	0 USBA	1.419	1.584
	1 RACA 63	.318	.809
	2		
	C.GENERAL+CECOM	.169	1.676

Tabla 8.31. Pruebas post hoc, comparaciones múltiples II.

Variable dependiente		(I) destino destino	(J) destino destino	Sig.	95% de intervalo de confianza Límite infe- rior
bdiit puntuación total en el BDI	Bonferroni	0 USBA	1 RACA 63	1.000	-5.63
			2	1.000	-5.25
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	1.000	-6.02
		1 RACA 63	0 USBA	1.000	-2.93
			2	1.000	-2.24
			C.GENERAL+CECOM		
			3 RALCA 62	1.000	-2.17
		2	0 USBA	1.000	-5.80
			C.GENERAL+CECOM		
			1 RACA 63	1.000	-5.49
			3 RALCA 62	1.000	-5.89

Tabla 8.31. Continuación.

Variable dependiente		destino	destino	95%de intervalo de Sig. confianza. Límite inf.	
bdi	Bonferroni	3 RALCA 62	0 USBA	1.000	-2.72
			1 RACA 63	1.000	-1.58
			2 C.GENERAL+CECOM	1.000	-2.04
		0 USBA	1 RACA 63	.377	-3.61
			2 C.GENERAL+CECOM	.996	-3.14
			3 RALCA 62	.273	-4.05
		1 RACA 63	0 USBA	.377	-.90
			2 C.GENERAL+CECOM	.496	-1.50
			3 RALCA 62	.978	-2.18
	Games- Howell	2 C.GENERAL+CECOM	0 USBA	.996	-3.69
			1 RACA 63	.496	-4.76
			3 RALCA 62	.388	-5.16
		3 RALCA 62	0 USBA	.273	-.76
			1 RACA 63	.978	-1.59
			2 C.GENERAL+CECOM	.388	-1.32
sast	Bonferroni	0 USBA	1 RACA 63	1.000	-5.99
			2 C.GENERAL+CECOM	1.000	-7.56
			3 RALCA 62	1.000	-6.41
		1 RACA 63	0 USBA	1.000	-3.78
			2 C.GENERAL+CECOM	1.000	-4.56
			3 RALCA 62	1.000	-2.45

Tabla 8.31. Continuación.

Variable dependiente	destino	destino	95%de intervalo de Sig. confianza. Límite infe- rior
sast	2	0 USBA	1.000 -5.06
	C.GENERAL+CECOM	1 RACA 63	1.000 -4.26
		3 RALCA 62	1.000 -4.69
	3 RALCA 62	0 USBA	1.000 -3.57
		1 RACA 63	1.000 -1.82
		2 C.GENERAL+CECOM	1.000 -4.35
Games- Howell	0 USBA	1 RACA 63	.890 -5.43
		2 C.GENERAL+CECOM	.935 -7.00
		3 RALCA 62	.807 -5.83
	1 RACA 63	0 USBA	.890 -3.23
		2 C.GENERAL+CECOM	1.000 -4.67
		3 RALCA 62	.979 -2.41
	2	0 USBA	.935 -4.50
	C.GENERAL+CECOM	1 RACA 63	1.000 -4.37
		3 RALCA 62	1.000 -4.77
	3 RALCA 62	0 USBA	.807 -2.99
		1 RACA 63	.979 -1.77
		2 C.GENERAL+CECOM	1.000 -4.43

Tabla 8.31. Continuación.

V.D		destino	destino	95% int conf.Lim.S.
bdiit puntuación total en el BDI	Bonferroni	0 USBA	1 RACA 63	2.93
			2	5.80
			C.GENERAL+CECOM	2.72
		1 RACA 63	3 RALCA 62	5.63
			0 USBA	5.49
			2	1.58
		2	C.GENERAL+CECOM	5.25
			0 USBA	2.24
			1 RACA 63	2.04
		3 RALCA 62	3 RALCA 62	6.02
			0 USBA	2.17
			1 RACA 63	5.89
	Games-Howell	0 USBA	2	.90
			C.GENERAL+CECOM	3.69
			3 RALCA 62	.76
		1 RACA 63	0 USBA	3.61
			2	4.76
			C.GENERAL+CECOM	1.59
		2	3 RALCA 62	3.14
			0 USBA	1.50
			1 RACA 63	1.32
		3 RALCA 62	3 RALCA 62	4.05
			0 USBA	2.18
			1 RACA 63	5.16
			2	
			C.GENERAL+CECOM	

Tabla 8.31. Continuación.

Variable dependiente		destino	destino	95% Lím.Sup
sast puntuación total en el SAS	Bonferroni	0 USBA	1 RACA 63	3.78
			2	
			C.GENERAL+CECOM	5.06
			3 RALCA 62	3.57
		1 RACA 63	0 USBA	5.99
			2	
			C.GENERAL+CECOM	4.26
			3 RALCA 62	1.82
		2	0 USBA	7.56
			C.GENERAL+CECOM	
			1 RACA 63	4.56
			3 RALCA 62	4.35
	Games-Howell	3 RALCA 62	0 USBA	6.41
			1 RACA 63	2.45
			2	
			C.GENERAL+CECOM	4.69
		0 USBA	1 RACA 63	3.23
			2	
			C.GENERAL+CECOM	4.50
			3 RALCA 62	2.99
		1 RACA 63	0 USBA	5.43
			2	
			C.GENERAL+CECOM	4.37
			3 RALCA 62	1.77
		2	0 USBA	7.00
			C.GENERAL+CECOM	
			1 RACA 63	4.67
			3 RALCA 62	4.43
		3 RALCA 62	0 USBA	5.83
			1 RACA 63	2.41
			2	
			C.GENERAL+CECOM	4.77

Los resultados se muestran con la ampliación del ANOVA con el tamaño del efecto y la potencia del contraste (Véanse Tablas 8.32 y 8.33).

Tabla 8.32. Tabla del Anova ampliada, con el tamaño del efecto y la potencia del contraste en ansiedad.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Eta al cuadrado parcial	Parámetro de no centralidad	Potencia observada)
Modelo corregido	32.674(b)	3	10.891	.225	.879	.002	.675	.092
Intersección destino	15934.912	1	15934.912	329.101	.000	.481	329.101	1.000
Error	32.674	3	10.891	.225	.879	.002	.675	.092
Total	17188.947	355	48.420					
Total corregida	63818.000	359						
	17221.621	358						

a Calculado con alfa = .05

b R cuadrado = .007 (R cuadrado corregida = -.002)

Tabla 8.33. Tabla del Anova ampliada, con el tamaño del efecto y la potencia del contraste en depresión.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Eta al cuadrado parcial	Parámetro de no centralidad	Potencia observada(a)
Modelo corregido	92.447(b)	3	30.816	.799	.495	.007	2.396	.222
Intersección destino	1004.625	1	1004.625	26.043	.000	.068	26.043	.999
Error	92.447	3	30.816	.799	.495	.007	2.396	.222
Total	13810.326	358	38.576					
Total corregida	18164.000	362						
	13902.773	361						

a Calculado con alfa = .05

b R cuadrado = .002 (R cuadrado corregida = -.007)

Finalmente, a la vista de los resultados, se observa que no se encuentra un efecto significativamente estadístico en función del destino de los sujetos, ni en ansiedad ($F(3, 355) = .225, p > .01$; Eta al cuadrado parcial $= .002$), ni en depresión ($F(3, 359) = .799, p > .01$, Eta al cuadrado parcial $= .007$).

8.1.5. Ansiedad y depresión en relación con los años de servicio en las FAS y en el destino laboral actual.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en las correlaciones no paramétricas con respecto a los años que los militares llevan en las FAS y los años que llevan en el destino actual (Véanse Tablas 8.34 y 8.35).

Tabla 8.34. Correlaciones de los años en las FAS con depresión y ansiedad.

		serfas años de servicio en las FAS	
Rho de Spearman	serfas años de servicio en las FAS	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	362
	serdest años de servicio en este destino	Coeficiente de correlación	.815**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	362
	bdiit puntuación total en el BDI	Coeficiente de correlación	-.172**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	362
	sast puntuación total en el SAS	Coeficiente de correlación	-.233**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	362

** La correlación es significativa al nivel .01 (bilateral).

Tabla 8.35. Correlaciones de los años en el destino actual con depresión y ansiedad.

		serdest años de servicio en este destino	
Rho de Spearman	serfas años de servicio en las FAS	Coeficiente de correlación	.815**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	362
	serdest años de servicio en este destino	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	362
	bdi puntuación total en el BDI	Coeficiente de correlación	-.207**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	362
	sast puntuación total en el SAS	Coeficiente de correlación	-.221**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	362

** La correlación es significativa al nivel .01 (bilateral).

Se encuentran diferencias significativas en ansiedad en función de los años de servicio en las FAS ($r = -.23$; $p < .01$) y en función de los años en el destino laboral actual ($r = .22$; $p < .01$). También se encuentran diferencias significativas en depresión en función de los años de servicio en las FAS ($r = -.17$; $p < .01$) y en función de los años en el destino laboral actual ($r = -.21$; $p < .01$).

Ambas variables, ansiedad y depresión están asociadas a los años de servicio en las FAS y en el destino actual en la población de la que proviene la muestra analizada, y dicha asociación, muestra una correlación inversa.

8.1.6. Ansiedad y depresión en relación con el empleo militar.

En este apartado se muestran los resultados de la prueba *T* para muestras independientes (Véase Tabla 8.36) con las variables ansiedad, depresión, y el empleo militar (soldado y cabo), así como las estadísticas de grupo (Véase Tabla 8.37).

Tabla 8.36. Prueba *T* para la igualdad de medias de muestras independientes, ansiedad y depresión con empleo.

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias
		F	Sig.	t
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	9.427	.002	5.375
	No se asumen varianzas iguales			5.874
bdi puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	26.945	.000	3.808
	No se asumen varianzas iguales			4.520

Tabla 8.36. Continuación.

prueba t para la igualdad de medias				
		gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales	360	.000	4.043
	No se asumen varianzas iguales	319.776	.000	4.043
bdi1 puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales	360	.000	2.564
	No se asumen varianzas iguales	359.765	.000	2.564
95% de intervalo de confianza de la diferencia				
		Diferencia de error estándar	Inferior	
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales		.752	2.563
	No se asumen varianzas iguales		.688	2.689
bdi1 puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales		.674	1.240
	No se asumen varianzas iguales		.567	1.449
95% de intervalo de confianza de la diferencia				
			Superior	
sast puntuación total en el SAS	Se asumen varianzas iguales			5.522
	No se asumen varianzas iguales			5.397
bdi1 puntuación total en el BDI	Se asumen varianzas iguales			3.889
	No se asumen varianzas iguales			3.680

Tabla 8.37. Estadísticas de grupo en ansiedad y depresión con el empleo.

	empleo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
sast puntuación total en el SAS	0 soldado	237	12.82	7.394	.480
	1 cabo	125	8.78	5.511	.493
bdiit puntuación total en el BDI	0 soldado	237	4.32	7.006	.455
	1 cabo	125	1.75	3.788	.339

Tabla 8.38. Tabla de contingencia de recuento de soldados y cabos en niveles de ansiedad.

		empleo		
		soldado	cabo	Total
sasi	ansiedad ausente	231	125	356
	ansiedad subclínica	3	0	3
Total		234	125	359

Tabla 8.39. Tabla de contingencia de recuento de soldados y cabos en niveles de depresión.

		empleo		
		soldado	cabo	Total
bdics	ausencia de depresión	200	118	318
	depresión leve	22	4	26
	depresión moderada	12	3	15
Total		234	125	359

Los resultados obtenidos de las medias en ansiedad y depresión, manifiestan que los soldados muestran mayores puntuaciones con respecto a los cabos. Tres soldados muestran ansiedad subclínica, 22 muestran depresión leve 8 (frente a 4 cabos) y 12 muestran depresión moderada (frente a 3 cabos).

Como se acaba de describir, la puntuación media encontrada en la variable ansiedad es mayor en soldados que en cabos. Al realizar la prueba *T*, si no asumimos las varianzas iguales, $p = .00$ es menor que el nivel de significación establecido (.05), rechazamos-

la H_0 , y se concluye, por tanto, que se encuentran diferencias significativas en la variable ansiedad entre soldados y cabos.

En cuanto a la puntuación media encontrada en la variable depresión también es mayor en soldados que en cabos. Al realizar la prueba T , si no se asumen varianzas iguales, $p = .00$ es menor que el nivel de significación establecido (.05), rechazamos la H_0 , y se concluye, por tanto, que se encuentran diferencias significativas en la variable depresión entre soldados y cabos.

8.1.6. Ansiedad y depresión en relación con las puntuaciones obtenidas en las escalas de Ansiedad y Depresión del test de personalidad TPT.

Se han realizado las comparaciones de las puntuaciones medias obtenidas en los test de Ansiedad (SAS de Zung) y de Depresión (BDI de Beck) con las puntuaciones medias de las escalas de Ansiedad y Depresión obtenidas en el test de personalidad TPT. A continuación se muestran los resultados de las correlaciones en las Tablas 8.40 y 8.41, y como puede observarse, se encuentran diferencias significativas en ambos casos.

Tabla 8.40. Correlaciones entre Ansiedad en test SAS y en el test TPT.

Rho de Spearman		Puntuación SAS
	Cof.de correlación	.557**
Puntuación Ansiedad TPT	Sig. bilateral	.000
	N	359

** La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas); p del 99%

Tabla 8.41. Correlaciones entre Depresión en test BDI y en el test TPT.

Rho de Spearman		Puntuación BDI
	Cof.de correlación	.428**
Puntuación Depresión TPT	Sig. bilateral	.000
	N	362

** La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas); p del 99%

A modo de resumen, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre soldados y cabos en las variables ansiedad y depresión, siendo mayores en soldados (menor empleo) que en cabos (mayor empleo). También se hallaron diferencias significativas a nivel estadístico entre solteros y casados en la variable depresión, siendo mayores en solteros que en casados. Por último, se observan diferencias estadísticamente significativas en depresión y en ansiedad, en función de los años de servicio y en función de los años en el actual destino laboral, encontrándose una relación inversa (cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye).

8.2. Antecedentes psicopatológicos familiares y personales de los Militares de Tropa Profesional y sus manifestaciones prestando servicio en el Ejército

En ese apartado se mostrarán los resultados correspondientes al Objetivo 6, que a modo de recordatorio es el siguiente:

Objetivo 6. Analizar:

- Los antecedentes psicopatológicos familiares pasados o existentes en la actualidad, el parentesco que tienen con los sujetos, y si recibieron o no, tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, a través de un cuestionario ad hoc.

- Los antecedentes personales psicopatológicos de trastornos de ansiedad y/o depresivos y de comportamientos ansiosos y/o depresivos antes del ingreso en las FAS y si recibieron tratamiento o no, a través de un cuestionario ad hoc.

- La psicopatología de los Militares de Tropa Profesional estando prestando servicio en las FAS. Describirla, si se trata de comportamientos ansiosos y/o depresivos, o de trastornos de ansiedad, trastornos depresivos o de ambos. Indicando el inicio del mismo, si recibieron o no tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, si requirieron o no rebaje de servicios o baja médica laboral, si les convocaron para asistir a la Junta Médico Pericial de Tribunal Psiquiátrico Militar, si conocen qué diagnóstico y coeficiente les dieron y si el trastorno continúa en la actualidad, a través de un cuestionario ad hoc.

-La relación de los antecedentes psicopatológicos personales antes del ingreso en las posteriores manifestaciones prestando servicio en las FAS a través de un cuestionario ad hoc.

8.2.1. Antecedentes psicopatológicos familiares y su relación con los Militares de Tropa Profesional.

En primer lugar se muestran las frecuencias y los porcentajes de los antecedentes psicopatológicos familiares (Véase Tabla 8.42), si recibieron o no tratamiento (Véase Tabla 8.43) y la relación de parentesco de los Militares de Tropa Profesional con los familiares con antecedentes psicopatológicos (Véase Tabla 8.44).

Tabla 8.42. Antecedentes psicopatológicos familiares.

Antecedentes psicopatológicos familiares	Frecuencia	Porcentaje
no	327	90.3
si	35	9.7
Total	362	100.0

Tabla 8.43. Recibieron tratamiento los familiares.

Tratamiento de familiares		Frecuencia
Válidos	no	9
	si	27
	Total	35

Tabla 8. 44. Parentesco con los familiares con antecedentes.

Parentesco con los familiares con antecedentes		Frecuencia
Válidos	Abuelo/s	2
	Padre/s	9
	Hermano/s	3
	Hijo/s	1
	Otros	21
	Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	326
	Total	362

Los resultados arrojan que 35 sujetos, un 9.7% de la muestra, tienen familiares con antecedentes psicopatológicos. Un 75% de los familiares recibió tratamiento para ello. El 36% de sujetos con familiares con antecedentes psicopatológicos, muestra un primer grado de parentesco con ellos.

A continuación se expone la relación, el recuento y las proporciones, de los antecedentes familiares, con el hecho de haber tenido: comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar en el Ejército (Véase Tabla 8.45), un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar (Véase Tabla 8.46), comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio en el Ejército (Véase Tabla 8.47), un trastorno psicológico-psiquiátrico prestando servicio (Véase Tabla 8.48) y si el trastorno psicológico-psiquiátrico continúa en la actualidad (Véase Tabla 8.49).

Los resultados muestran que de los 35 sujetos con antecedentes familiares, un 22.86% manifestó comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar (un 14.29% estuvo nervioso-ansioso y un 8.57% estuvo triste-deprimido) frente a un 77.14% que no los mostró. De los 327 sujetos sin antecedentes familiares, un 8.25% manifestó comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar (un 5.50% estuvo nervioso-ansioso y un 2.75% estuvo triste-deprimido) frente a un 91.75% que no los mostró (Véase Tabla 8.53).

Tabla 8.45. Relación de los antecedentes familiares con comportamientos ansioso-depresivos antes del ingreso.

		Comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar			Total
		si estuve nervio- so-ansioso	si estuve triste depri- mido	no nunca me han ocurrido esas cosas	
antecedentes familiares	no	18	9	299	326
		(5.50%)	(2.75%)	(91.75%)	100%
	si	5	3	27	35
		(14.29%)	(8.57%)	(77.14%)	100%
Total		23	12	326	361

Tabla 8.46. Relación de los antecedentes familiares con trastorno psicológico-psiquiátrico antes del ingreso.

		trastorno antes de ingresar		Total
		no	si	
antecedentes familiares	no	321	6	327
		(98.17%)	(1.83%)	100%
	si	32	3	35
		(91.43%)	(8.57%)	100%
Total		353	9	362

Con respecto a los trastornos psicológicos-psiquiátricos, los resultados indican que de los 35 sujetos con antecedentes familiares, un 8.57% manifestó un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar frente a un 91.43% que no lo mostró. De los 327 sujetos sin antecedentes familiares, un 1.83% manifestó un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar frente a un 98.17% que no lo mostró (Véase Tabla 8.46).

Los resultados muestran que de los 35 sujetos con antecedentes familiares, un 22.86% manifestó comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio (un 11.43% estuvo nervioso-ansioso y un 11.43% estuvo triste-deprimido) frente a un 77.14% que no los mostró. De los 327 sujetos sin antecedentes familiares, un 14.07% manifestó comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio (un 6.73% estuvo nervioso-ansioso, un 6.73% estuvo triste-deprimido y un 0.61% estuvo nervioso-ansioso y triste-deprimido) frente a un 85.93% que no los mostró (Véase Tabla 8.47).

Tabla 8.47. Relación de los antecedentes familiares con comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio.

		comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio				Total
		si estuve nervioso-ansioso	si estuve triste-deprimido	no nunca me han ocurrido esas cosas	nervioso-ansioso y triste-deprimido	
antecedentes familiares	no	22	22	281	2	327
		(6.73%)	(6.73%)	(85.93%)	(0.61%)	100%
	si	4	4	27	0	35
		(11.43%)	(11.43%)	(77.14%)	(0.00%)	100%
Total		26	26	308	2	362

En cuanto a los trastornos psicológicos-psiquiátricos, los resultados indican que de los 35 sujetos con antecedentes familiares, un 17.14% manifestó un trastorno psicológico-psiquiátrico prestando servicio en el Ejército, frente a un 82.86% que no lo mostró. De los 327 sujetos sin antecedentes familiares, un 4.28% manifestó un trastorno psicológico-psiquiátrico prestando servicio frente a un 95.72% que no lo mostró (Véase Tabla 8.48).

Tabla 8.48. Relación de los antecedentes familiares con trastorno psicológico-psiquiátrico prestando servicio en el Ejército.

		trastorno prestando servicio		
		no	si	Total
antecedentes familiares	no	313	14	327
		(95.72%)	(4.28%)	100%
	si	29	6	35
		(82.86)	(17.14%)	100%
Total		342	20	362

En referencia a si el trastorno continúa en la actualidad, de los 35 sujetos con antecedentes familiares a los que les atañe la pregunta, un 2.86% de sujetos continúa en la actualidad con el trastorno, frente a un 14.28% que ya no continúa con él. Y de los 327 sujetos sin antecedentes familiares, a los que les atañe la pregunta, un 0.61% continúan con el trastorno en la actualidad frente a un 3.98% que ya no continúa con él (Véase Tabla 8.49).

Tabla 8.49. Relación de los antecedentes familiares con trastorno psicológico-psiquiátrico continúa en la actualidad.

		el trastorno continúa en la actualidad			Total
		Sujetos a los que no les atañe esta pregunta			
		no	si		
antecedentes familiares	no	13	2	312	327
		(3.98%)	(0.61%)	(95.41%)	100%
	si	5	1	29	35
		(14.28%)	(2.86%)	(82.86%)	100%
Total		18	3	341	362

8.2.2. Antecedentes psicopatológicos personales anteriores al ingreso en las FAS.

Los resultados de los antecedentes psicopatológicos personales de los Militares de Tropa Profesional antes del ingreso en las FAS, se muestran de la Tabla 8.50 a la Tabla 8.53, y se resumen en lo siguiente: que: 35 sujetos tuvieron comportamientos ansioso depresivos, que representan un 9.7% de la muestra (un 6.4% estuvo nervioso-ansioso y un 3.3% estuvo triste-deprimido); que 9 sujetos tuvieron un trastorno psicológico-psiquiátrico, que representan un 2.5% de la muestra (un 2.2% tuvo un trastorno depresivo y un 0.3% tuvo un trastorno de ansiedad); y, que de los 11 sujetos que respondieron a la pregunta de si recibieron tratamiento, 8 sujetos contestaron que si recibieron tratamiento antes de ingresar, un 2.2% de la muestra, frente a 3 sujetos que contestaron que no recibieron tratamiento, un 0.8% de la muestra.

Tabla 8.50. Comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar.

Comportamientos ansiosos-depresivos	Frecuencia	Porcentaje
si estuve nervioso-ansioso	23	6.4
si estuve triste deprimido	12	3.3
Total de la muestra	362	100.0

Tabla 8.51. Trastorno psicológico o psiquiátrico antes de ingresar.

Trastorno	Frecuencia	Porcentaje
no	353	97.5
si	9	2.5
Total de la muestra	362	100.0

Tabla 8.52. Tipo de trastorno antes de ingresar.

Tipo de trastorno	Frecuencia	Porcentaje
un trastorno de ansiedad	1	.3
un trastorno depresivo	8	2.2
Total de la muestra	362	100.0

Tabla 8.53. Recibió tratamiento antes de ingresar.

Tratamiento	Frecuencia	Porcentaje
no	3	.8
si	8	2.2
Total de la muestra	362	100.0

8.2.3. Manifestaciones psicopatológicas prestando servicio en las FAS.

Los resultados de las manifestaciones psicopatológicas de los Militares de Tropa Profesional prestando servicio en las FAS, se muestran de la Tabla 8.54 a la Tabla 8.64, y se resumen en lo siguiente: que 54 sujetos tuvieron comportamientos ansioso depresivos, representando un 14.92% de la muestra (un 7.2% estuvo nervioso-ansioso, un 7.2% estuvo triste-deprimido y un 0.6% estuvo nervioso-ansioso y triste-deprimido); que un 5.5% de la muestra tuvo un trastorno psicológico-psiquiátrico (un 2.5% tuvo un trastorno depresivo, un 2.2% tuvo un trastorno de ansiedad, un 0.3% tuvo un trastorno de ansiedad y un trastorno depresivo y un 0.8% tuvieron otros trastornos); que de los 21 sujetos que respondieron a la pregunta del tipo de trastorno prestando servicio, el comienzo del trastorno fue hace menos de un año en 9 sujetos y hace un año o más en 12 sujetos; que 13 de ellos recibieron tratamiento y 8 no lo recibieron (un 3.6% y un 2.2% respectivamente de la muestra). En cuanto a los rebajes de servicios por el trastorno (exclusión de conducción de vehículos, servicio de armas, guardias, etc.), 6 sujetos (1.7%) requirió rebaje y 8 sujetos requirieron baja laboral (2.2%) por el trastorno. Sólo un sujeto de los 20 que contestaron a la pregunta sobre si conocían el coeficiente que les asignaron, respondió afirmativamente. Con respecto a la asistencia a la Junta Médico Pericial del Tribunal Psiquiátrico Militar, 6 sujetos asistieron o van a asistir, un 1.7%, frente a 15, un 4.1% que no asistieron). En lo relativo al conocimiento de su diagnóstico, 7 sujetos de los 21 si lo conocían (1.9%) frente 13 que lo desconocían (3.6%). En la actualidad, 3 sujetos continúan con el trastorno (un 0.8%) frente a 18 sujetos que ya no continúan con él (un 5%).

Tabla 8.54. Comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio.

Comportamientos	Frecuencia	Porcentaje
si estuve nervioso-ansioso	26	7.2
si estuve triste deprimido	26	7.2
no nunca me han ocurrido esas cosas	308	85.1
nervioso-ansioso y triste-deprimido	2	.6
Total	362	100.0

Tabla 8.55. Trastorno psicológico o psiquiátrico prestando servicio.

Trastorno psicológico o psiquiátrico	Frecuencia	Porcentaje
no	342	94.5
si	20	5.5
Total	362	100.0

Tabla 8.56. Tipo de trastorno prestando servicio.

Tipo de trastorno	Frecuencia	Porcentaje
un trastorno de ansiedad	8	2.2
un trastorno depresivo	9	2.5
otros	3	.8
trastorno de ansiedad y trastorno depresivo	1	.3
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	341	94.2
Total	362	100.0

Tabla 8.57. Comienzo del trastorno.

Comienzo del trastorno	Frecuencia	Porcentaje
hace menos de 1 mes	3	.8
hace más de 1 mes pero menos de 6 meses	1	.3
hace más de 6 meses pero menos de 1 año	5	1.4
hace 1 año o más	12	3.3
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	341	94.2
Total	362	100.0

Tabla 8.58. Recibió o recibe tratamiento.

Tratamiento	Frecuencia	Porcentaje
no	8	2.2
si	13	3.6
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	341	94.2
Total	362	100.0

Tabla 8.59. Requirió rebaje de servicios por el trastorno.

Rebaje de servicios	Frecuencia	Porcentaje
no	15	4.1
si	6	1.7
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	341	94.2
Total	362	100.0

Tabla 8.60. Requirió o requiere baja laboral por el trastorno.

Baja laboral	Frecuencia	Porcentaje
no	13	3.6
si	8	2.2
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta	341	94.2
Total	362	100.0

Tabla 8.61. Asistió o va a asistir a la Junta Médico pericial de Tribunal Psiquiátrico Militar.

Asistencia a la JMP del TPM		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no	15	4.1
	si	6	1.7
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta		341	94.2
Total		362	100.0

Tabla 8.62. Conocimiento del diagnóstico.

Conocimiento del diagnóstico		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no	13	3.6
	si	7	1.9
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta		342	94.5
Total		362	100.0

Tabla 8.63. Conocimiento del coeficiente que le asignaron.

Conocimiento del coeficiente		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no	19	5.2
	si	1	.3
Sujetos a los que no les atañe esta pregunta		342	94.5
Total		362	100.0

Tabla 8.64. El trastorno continúa en la actualidad.

Trastorno en la actualidad		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	no	18	5.0
	si	3	.8
Total		362	100.0

8.2.4. Relación de los antecedentes psicopatológicos personales antes del ingreso con sus posteriores manifestaciones prestando servicio en el Ejército.

A continuación se muestran los resultados correspondientes a la relación entre haber manifestado conductas ansioso-depresivas antes de ingresar en el Ejército y mostrarlas prestando servicio mediante tablas de contingencia con los recuentos y tablas cruzadas (Véanse de la Tabla 8.65 y la Tabla 8.66).

Tabla 8.65. Contingencias entre la manifestación de comportamientos ansioso-depresivos antes y después del ingreso en el Ejército.

		Después		
		no	si	Total
Antes	no	299	27	326
		(91.72%)	(8.28%)	(100%)
	si	8	27	35
		(22.86%)	(77.14%)	(100%)
Total		307	54	361

Tabla 8.66. Tabla cruzada entre la manifestación de comportamientos ansioso-depresivos antes y después del ingreso en el Ejército.

			ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio
			0 si estuve nervioso-ansioso
ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	0 si estuve nervioso-ansioso	Recuento	13
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	76.5%
		% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio	81.3%
		% del total	48.1%
		Residuo corregido	2.4
	1 si estuve triste deprimido	Recuento	3
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	30.0%
		% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio	18.8%
		% del total	11.1%
		Residuo corregido	-2.4
Total	Recuento		16
	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar		59.3%
	% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio		100.0%
	% del total		59.3%

Tabla 8.66. Continuación.

		ant18 comporta- mientos ansioso- depresivos pres- tando servicio	
		1 si estuve triste deprimido	
ant7 comportamientos ansioso- depresivos antes de ingresar	0 si estuve nervioso-ansioso	Recuento	4
		% dentro de ant7 comportamien- tos ansioso-depresivos antes de ingresar	23.5%
		% dentro de ant18 comportamien- tos ansioso-depresivos prestando servicio	36.4%
		% del total	14.8%
		Residuo corregido	-2.4
	1 si estuve triste deprimido	Recuento	7
		% dentro de ant7 comportamien- tos ansioso-depresivos antes de ingresar	70.0%
		% dentro de ant18 comportamien- tos ansioso-depresivos prestando servicio	63.6%
		% del total	25.9%
		Residuo corregido	2.4
Total	Recuento		11
	% dentro de ant7 comportamien- tos ansioso-depresivos antes de ingresar		40.7%
	% dentro de ant18 comportamien- tos ansioso-depresivos prestando servicio		100.0%
	% del total		40.7%

Tabla 8.66. Continuación.

		Total
ant7 comportamientos ansioso-0 si estuve nervioso-ansioso depresivos antes de ingresar	Recuento	17
	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
	% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio	63.0%
	% del total	63.0%
	Residuo corregido	
1 si estuve triste deprimido	Recuento	10
	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
	% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio	37.0%
	% del total	37.0%
	Residuo corregido	
Total	Recuento	27
	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
	% dentro de ant18 comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio	100.0%
	% del total	100.0%

A la vista de los resultados podemos decir que antes de ingresar en las FAS, 35 sujetos (9.7%) tuvieron comportamientos ansiosos y/o depresivos, de los cuales 27 (7.46% de la muestra) sujetos manifestaron comportamientos ansiosos y/o depresivos prestando servicio y 8 sujetos no (2.21% de la muestra). De los 326 sujetos (90.05%) de la muestra que no tenían antecedentes de comportamientos ansiosos y/o depresivos antes del ingreso, 299 (82.60%) no los manifestaron, pero 27 sí (un 7.45 % de la muestra). De los 35 sujetos (9.7%) que tuvieron comportamientos ansiosos y/o depresivos antes del ingreso, 23 estuvieron nerviosos-ansiosos (6.4%) y 12 tristes-deprimidos (3.3%) antes del ingreso. De estos 35 sujetos, 27 tuvieron comportamientos ansiosos y/o depresivos prestando servicio en el Ejército. De los 23 sujetos que habían estado antes del ingreso nerviosos-ansiosos, 13 se mostraron nerviosos-ansiosos y 4 tristes-deprimidos prestando servicio. De los 12 sujetos que habían estado antes del ingreso tristes-deprimidos, 7 se mostraron tristes-deprimidos y 3 nerviosos-ansiosos prestando servicio.

A continuación se muestran los resultados correspondientes a la relación entre haber manifestado un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar en el Ejército y mostrar comportamientos ansiosos y/o depresivos prestando servicio (Véase Tabla 8.67).

Tabla 8.67. Contingencias entre trastorno antes de ingresar y la manifestación de comportamientos ansioso-depresivos después del ingreso en el Ejército.

		Comportamientos ansioso-depresivos después del ingreso		
		no	si	Total
trastorno antes de ingresar	no	307	46	353
		(86.97%)	(13.03%)	(100%)
	si	1	8	9
		(11.11%)	(88.89%)	(100%)

Los resultados indican que 9 sujetos (2.48% de la muestra) tuvieron un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar en el Ejército, de los cuales 8 (2.20% de la mues-

tra) manifestaron comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio y 1 (0.28%) no los manifestó. De los 353 sujetos que ingresaron sin antecedentes de trastorno (97.51%), 307 sujetos (84.80%) no manifestaron comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio, pero 46 sujetos (12.71%) sí manifestaron comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio.

Ahora, se exponen los resultados correspondientes a la relación entre haber manifestado un trastorno ansioso-depresivo antes de ingresar en el Ejército y mostrarlo prestando servicio, mediante tablas de contingencia con los recuentos y tablas cruzadas (Véanse la Tabla 8.68 y la Tabla 8.69).

Tabla 8.68. Contingencias entre la manifestación de un trastorno psicológico-psiquiátrico antes y después del ingreso en el Ejército.

		trastorno prestando servicio		
		no	si	Total
trastorno antes de ingresar	no	340	13	353
		(96.32%)	(3.68%)	(100%)
	si	2	7	9
		(22.22%)	(77.78%)	(100%)
Total		342	20	362

A la vista de los resultados, podemos decir que antes de ingresar en las FAS, 9 sujetos (2.48% de la muestra) tuvieron un trastorno psicológico-psiquiátrico, de los cuales, 7 sujetos (1.93% de la muestra) lo manifestaron prestando servicio, frente a 2 sujetos (0.55% de la muestra) que no lo manifestaron. De los 353 sujetos que no tuvieron trastorno antes de ingresar, 340 no manifestaron trastorno prestando servicio (93.92%) y 13 sujetos (6.08%) si lo manifestaron.

En lo que respecta a haber manifestado comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar en el Ejército, y mostrar un trastorno en la actualidad prestando servicio, los resultados se muestran en las siguientes tablas de contingencia con los recuentos y tablas cruzadas (Véanse la Tabla 8.70 y la Tabla 8.71).

En resumen, de los 10 sujetos (2.77% de la muestra) que manifestaron comportamientos ansioso-depresivos antes del ingreso, 2 sujetos (0.55% de la muestra) tienen un trastorno psicológico-psiquiátrico en la actualidad y 8 sujetos no lo tienen. De los 11 sujetos de la muestra que dijeron no tener antecedentes, 10 no tienen un trastorno en la actualidad y sólo uno continúa actualmente con el trastorno.

Tabla 8.69. Tabla cruzada: manifestación de trastorno antes y después de ingresar en el Ejército.

trastorno prestando servicio			0 no	1 si
trastorno antes de ingresar	0 no	Recuento	340	13
		% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar	96.3%	3.7%
		% dentro de ant8 trastorno prestando servicio	99.4%	65.0%
		% del total	93.9%	3.6%
		Residuo corregido	9.6	-9.6
	1 si	Recuento	2	7
		% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar	22.2%	77.8%
		% dentro de ant8 trastorno prestando servicio	0.6%	35.0%
		% del total	0.6%	1.9%
		Residuo corregido	-9.6	9.6
Total	Recuento		342	20
	% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar		94.5%	5.5%
	% dentro de ant8 trastorno prestando servicio		100.0%	100.0%
	% del total		94.5%	5.5%

Tabla 8.69 Continuación.

			Total
trastorno antes de ingresar	0 no	Recuento	353
		% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar	100.0%
		% dentro de ant8 trastorno prestando servicio	97.5%
		% del total	97.5%
		Residuo corregido	
	1 si	Recuento	9
		% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar	100.0%
		% dentro de ant8 trastorno prestando servicio	2.5%
		% del total	2.5%
		Residuo corregido	
Total	Recuento		362
	% dentro de ant4 trastorno antes de ingresar		100.0%
	% dentro de ant8 trastorno prestando servicio		100.0%
	% del total		100.0%

Tabla 8.70. Contingencias entre la manifestación de comportamientos ansioso-depresivos y el trastorno psicológico-psiquiátrico continúa en la actualidad.

comportamientos ansioso-depresivos antes del ingreso	el trastorno continúa en la actualidad		
	no	si	Total
no	10	1	326
	(90.91%)	(9.09%)	(100%)
si	8	2	35
	(80%)	(20%)	(100%)
Total	18	3	361

Tabla 8.71. Tabla cruzada: comportamientos ansioso-depresivos antes y trastorno actual.

			ant17 el trastorno continúa en la actualidad
Tabla cruzada			0 no
ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	0 si estuve nervioso-ansioso	Recuento	4
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	50.0%
		% del total	40.0%
		Residuo corregido	1.3
	1 si estuve triste deprimido	Recuento	4
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	66.7%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	50.0%
		% del total	40.0%
		Residuo corregido	-1.3
Total		Recuento	8
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	80.0%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	100.0%
		% del total	80.0%
		El trastorno continúa en la actualidad	1 sí
ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	0 si estuve nervioso-ansioso	Recuento	0
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	0.0%

Tabla 8.71. Continuación.

		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	0.0%
		% del total	0.0%
		Residuo corregido	-1.3
Total	1 si estuve triste deprimido	Recuento	2
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	33.3%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	100.0%
		% del total	20.0%
		Residuo corregido	1.3
		Recuento	2
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	20.0%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	100.0%
		% del total	20.0%
			Total
ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	0 si estuve nervioso-ansioso	Recuento	4
		% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
		% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	40.0%
		% del total	40.0%
		Residuo corregido	
	1 si estuve triste deprimido	Recuento	6

Tabla 8.71. Continuación.

	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
	% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	60.0%
	% del total	60.0%
	Residuo corregido	
Total	Recuento	10
	% dentro de ant7 comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar	100.0%
	% dentro de ant17 el trastorno continúa en la actualidad	100.0%
	% del total	100.0%

Por último, los resultados referentes a haber tenido un trastorno psicológico-psiquiátrico antes de ingresar en el Ejército y que el trastorno continúe en la actualidad prestando servicio, se muestran a continuación (Véase Tabla 8.72).

Tabla 8.72. Contingencias entre la manifestación de un trastorno antes del ingreso y que el trastorno psicológico-psiquiátrico continúe en la actualidad prestando servicio.

el trastorno continúa en la actualidad		no	si	Total
trastorno antes de ingresar	no	12	2	14
		(85.71%)	(14.29%)	(100%)
	si	6	1	7
		(85.72%)	(14.28%)	(100%)

A la vista de los resultados, podemos decir que antes de ingresar en las FAS, 7 sujetos (1.93% de la muestra) tuvieron un trastorno psicológico-psiquiátrico, de los cuales, 1 sujeto (0.27% de la muestra) continúa en la actualidad con el trastorno y 6 sujetos no continúan con el trastorno actualmente (1.66% de la muestra). De los 14 (3.86% de la muestra) sujetos que no tuvieron trastorno antes de ingresar, 12 sujetos (3.31% de la muestra) no manifestaron trastorno prestando servicio y 2 sujetos (0.55%) si lo manifestaron.

Como resumen del apartado:

- De los 35 sujetos de la muestra que sí tuvieron comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar, 27 sujetos (un 77.14%) si los manifestaron prestando servicio, frente a los 326 sujetos de la muestra que no tuvieron comportamientos ansioso-depresivos antes de ingresar y que 27 de ellos (un 8.28%), si los manifestaron prestando servicio.
- De los 9 sujetos que tuvieron un trastorno psicológico - psiquiátrico antes de ingresar, 8 sujetos (un 88.89%) manifestaron comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio, frente a los 353 sujetos que no tuvieron trastorno antes del ingreso y 46 de ellos (un 13.03%), si manifestaron comportamientos ansioso-depresivos prestando servicio.
- De los 9 sujetos que tuvieron un trastorno psicológico - psiquiátrico antes de ingresar, 7 sujetos (un 77.78%) manifestaron un trastorno prestando servicio, frente a los 353 sujetos que no tuvieron trastorno antes del ingreso y 13 (3.68%) de ellos, si lo manifestó después.
- De 7 sujetos que tuvieron un trastorno psicológico - psiquiátrico antes de ingresar, en la actualidad, sólo lo tiene uno de ellos, frente a los 14 que afirmaron que no lo tuvieron antes del ingreso y sí lo tienen ahora.
- De los 35 sujetos que tuvieron comportamientos ansioso-depresivos antes del ingreso, en la actualidad 2 sujetos tienen un trastorno psicológico – psiquiátrico, frente a los 326 sujetos que no tuvieron comportamientos ansioso-depresivos antes del ingreso y sí tiene ahora uno de ellos, un trastorno psicológico – psiquiátrico.

Capítulo 9. Conclusiones, discusión y reflexiones críticas.

En este capítulo se van a ir analizando de forma pormenorizada el contraste de las hipótesis que se han planteado en los objetivos que pretendía la investigación. A continuación se explicarán las conclusiones obtenidas de su contrastación y las reflexiones críticas finales.

9.1. Conclusión y discusión de la valoración que hacen los jueces militares del perfil de personalidad idóneo para los Militares de Tropa Profesional.

En cuanto a la *Hipótesis 1*:

Se espera que el perfil de personalidad valorado como idóneo por los jueces militares sea similar al valorado como idóneo por los jueces civiles en la población estudiada para la construcción del TPT en pro de obtener éxito profesional.

Hay que concluir a la vista de los resultados que se cumple la hipótesis, ya que las valoraciones de los jueces militares apuntan en la misma dirección indicada por los jueces civiles (expertos que colaboraron en la construcción del TPT) para la obtención de éxito en la profesión. En la variable Tolerancia al estrés, los jueces civiles no se pusieron de acuerdo en su valoración (Corral et al., 2004), y los resultados de los jueces militares, en cuanto a favorecer o dificultar, están también muy igualados (aunque con una tendencia a que la variable favorece), cuestión esta que podría atribuirse a la redacción de la escala de forma poco clara, al hecho de que se entiende de forma ambigua, o simplemente a que los jueces están repartidos en su opinión como muestran los resultados. Esta variable sería muy favorable para la selección del combatiente del futuro, que deberá desarrollar misiones de paz en Zona de Operaciones alejado muchas veces de sus jefes tal como señaló Echevarría (2000), o desarrollar en ambiente convencional misiones propias a las de operaciones especiales (MADOC, 1999b).

Con respecto a la *Hipótesis 2*:

Se espera que los pesos relativos otorgados por los jueces militares en las definiciones de las escalas de personalidad del Test de Personalidad de TEA ediciones no difieran mucho a los pesos asignados por los jueces civiles que colaboraron en la construcción del instrumento en las mismas definiciones de las escalas para obtener la puntuación criterio de éxito en la profesión.

Como se ha mostrado en los resultados, la hipótesis se cumple con algunos matices que se exponen a continuación.

La dimensión Apertura Mental, formada por las escalas Tolerancia y Flexibilidad, Adaptación a los cambios, Interés por otras culturas y la Disponibilidad, ha sido valorada, exactamente igual por los jueces militares y civiles, asignándoles idénticos pesos. La apertura mental en el mundo militar es una de las capacidades requeridas, incluso se llega a especificar la importancia de la instrucción militar en el desarrollo de la misma (Faura, 2000). Los estudios de metaanálisis norteamericanos (Barrick & Mount, 1991) concluyeron que era una dimensión predictora adecuada del éxito en la formación laboral. Los estudios de Salgado (1997) confirmaron los datos americanos y ampliaron las muestras con personal civil y militar un año después, obteniéndose resultados en la misma línea (Salgado, 1998). Distintos autores coinciden en afirmar que esta dimensión es un buen predictor para puestos que precisen trato personal (Barrick, et al., 2001; Hough & Furnham, 2003; Hertz & Donovan, 2000; Kamdar & Van Dyne, 2007). Se han encontrado correlaciones significativas de esta dimensión con la productividad y del rendimiento en la formación de nuevos empleados (Skyrme et al., 2005). En España, un trabajo realizado en el Instituto Politécnico del Ejército Nº 1 sobre el perfil psicológico del militar especialista (Andreu & Peña, 1998; Soria, 1997) concluyó que el grupo de militares de Tropa Profesional tenía mayor Apertura a la experiencia que los jefes oficiales y suboficiales especialistas. Los estudios sobre aptitud psicológica para el buceo militar (Colodro et al., 2012) muestran que aquellos sujetos más abiertos al cambio y a las nuevas experiencias mostraron un mejor rendimiento. La creciente participación en misiones internacionales de nuestras tropas, hace conveniente tener en cuenta las variables de esta dimensión. Los militares han de estar disponibles para ser desplegados a zona de operaciones en cualquier momento (ejemplo de Afganistán, Líbano, etc.), tener un mínimo de interés por la cultura a la que se desplazan como valor estratégico (ejemplo de manuales de área donde se detallan pautas culturales adecuadas, climatología, comportamientos prohibidos, posibles riesgos, etc.), y ser flexibles y tolerantes, desplegando una capacidad de adaptación a este cambio de escenario sin que se produzca una merma en la operatividad y rendimiento de las tropas. De este modo, nos anticiparíamos a posibles incrementos de los niveles de ansiedad-estado recogidos en Bosnia-Herzegovina por Pérez y Rodríguez González (2011), así como a problemática laboral diversa también estudiada en Afganistán (Herat) por Martínez (2012) donde los trastornos de ansiedad y adaptativos fueron los más frecuentes (Robles, 2010).

Con la dimensión Responsabilidad, los jueces militares han sido algo más extremos en sus valoraciones en las tres escalas, Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad, y Tesón y constancia, luego parece que los jueces militares han sido más exigentes a la hora de valorar la dimensión de Responsabilidad. Esta dimensión es crucial por varios aspectos. En primer lugar, los estudios de metaanálisis norteamericanos sobre su validez predictiva en el rendimiento laboral la sitúan en un primer puesto (Barrick y Mount, 1991) constituyéndose como predictor válido en la gran mayoría de criterios ocupacionales y de rendimiento laboral. En 1997 y 1998, Salgado confirma estos resultados en la Comunidad Europea con muestras de civiles y militares. Hurtz y Donovan (2000) por su parte, también afirmaron que la Responsabilidad presentaba de forma general los valores más predictivos en el rendimiento laboral y también, aunque con valores menores, era predictiva del rendimiento contextual. En segundo lugar, no menos importante es señalar, que es la dimensión que tiene mayor validez en el éxito en la formación, seguida de Apertura Mental (Barrick, 2001). Según Colodro (2012) la Responsabilidad puede predecir la satisfacción en el trabajo, las conductas contraproductivas y el liderazgo. También existen implicaciones de esta dimensión en lo que concierne al absentismo laboral, las personas no muy “responsables” se inclinan más a no ir al puesto de trabajo (Bernardin & Walter, 1977). Por su parte, Shaw y Sichel (1970) ya confirmaron en el contexto de la industria química, que los tipos de personalidad extravertidos socio-patológicos, caracterizados entre otras cosas por ser irresponsables, eran personalidades más predispuestas a tener accidentes. Nyhus y Pons (2005) hallaron que el Tesón se recompensaba al inicio de la relación laboral. Se han encontrado correlaciones significativas de esta dimensión con la productividad y del rendimiento en la formación de nuevos empleados (Skyrme et al., 2005). Por último, se han encontrado correlaciones positivas de la variable Tesón con la media de las evaluaciones del rendimiento realizadas por los supervisores (Abraham & Morrison, 2003), esta cuestión es muy importante en el Ejército español ya que existen sistemas de evaluación por superiores, que plasmados en informes personales sirven para tomar decisiones laborales del tipo, renovaciones de compromiso, ascensos, condecoraciones, etc. Además, en un estudio realizado en la Armada española (Jiménez, 1995), se concluyó que el desempeño de puestos que requerían del sujeto un nivel de responsabilidad mayor (en cuanto a nivel de actividad, implicación y atención), favorecerían su adaptación a la milicia comparados con puestos que requirieran menor responsabilidad. Desde la dirección de investigación y análisis del Mando de Adiestramiento y Doctrina de las FAS (MADOC,

2008) se indica que una de las competencias de personalidad importantes en el perfil del militar de Tropa Profesional en el año 2015 es el tesón y la constancia.

En lo referente a la dimensión Estabilidad emocional, los jueces militares han coincidido en valorar del mismo modo las escalas Desajuste y Autoconcepto, aunque han sido menos extremos que los jueces civiles a la hora de valorar de forma negativa las variables Ansiedad y Depresión. Los estudios de metaanálisis norteamericanos sobre su validez predictiva en el rendimiento laboral la sitúan en un segundo puesto siguiendo a la Responsabilidad (Barrick y Mount, 1991), constituyéndose como predictor válido en la gran mayoría de criterios ocupacionales y de rendimiento laboral. En 1997 y 1998, Salgado confirma estos resultados en la Comunidad Europea con muestras de civiles y militares. Ambas dimensiones presentan de forma general los valores más predictivos en rendimiento laboral y también contextual aunque en menor medida (Hurtz & Donovan, 2000). También puede predecir con una validez adecuada las conductas contraproductivas (Colodro, 2012). Se han encontrado correlaciones significativas de esta dimensión con la productividad y del rendimiento en la formación de nuevos empleados (Skyrme et al., 2005). La Estabilidad emocional se ha asociado al salario de forma positiva en hombre y mujeres (Nyhus & Pons, 2005). El neuroticismo se ha sugerido vinculado a todo tipo de accidentes, y aunque las investigaciones se han ocupado mayoritariamente de los accidentes de tráfico, parece ser que se podrían también predecir los accidentes en el trabajo (Furnham, 1992b). Shaw y Sichel (1970) ya confirmaron en el contexto de la industria química, que los tipos de personalidad neuróticos-ansiosos, caracterizados entre otras cosas por ser inestables emocionalmente, eran personalidades más predispuestas a tener accidentes. También existen implicaciones de esta dimensión en lo que concierne al absentismo laboral, las personas “ansiosas” se inclinan más a no ir al puesto de trabajo (Bernardin & Walter, 1977). En esta misma línea Keller (1983) encontró que la baja autoestima es un predictor significativo del absentismo laboral. En las FAS, de un estudio realizado en la Armada (Rueda, 1987) que investigó perfiles de personalidad que pudieran dar lugar a problemas de convivencia en las navegaciones largas y en circunstancias duras o al menos estresantes, se dedujo que los sujetos con un alto grado de patología psíquica tendrían una tendencia a ser poco estables emocionalmente, aprensivos, inseguros, depresivos, tensos, frustrados, sobreexcitados, autoconflictivos y poco integrados. También en la Armada (Padreda, 1995) en un estudio de la personalidad sobre militares expedientados, se vió que eran sujetos con mayor tendencia a la inestabilidad emocional en general, y a la ansiedad en particular. Otro estudio, realizado en el Ejército de Tierra (López, 1994) también confirmó que aquellos

sujetos que tenían niveles altos de Neuroticismo y depresión, conformaban un perfil de sujetos que iban a encontrar dificultades importantes en el medio laboral militar. Un trabajo realizado en el Instituto Politécnico del Ejército N° 1 sobre el perfil psicológico del militar especialista (Soria, 1997; Andreu & Peña, 1998) concluyó que el grupo de militares de Tropa Profesional tenía mayor control de las emociones y Estabilidad emocional que los estudiantes de Formación Profesional con los que se comparó. Desde la dirección de investigación y análisis del Mando de Adiestramiento y Doctrina de las FAS (MADOC, 2008) se indica que una de las competencias de personalidad importantes en el perfil del militar de Tropa Profesional en el año 2015 es el equilibrio emocional. Los estudios sobre aptitud psicológica para el buceo militar (Colodro et al., 2012) muestran que aquellos sujetos que mostraron un menor nivel de ansiedad y se caracterizaban por ser más estables emocionalmente, obtuvieron un mejor rendimiento. Según el autor “los niveles superiores de estabilidad, control y dureza emocionales y los inferiores de ansiedad pueden favorecer la adaptación en un medio hostil, el afrontamiento de situaciones de riesgo y la respuesta a las demandas” (p. 440). Otro estudio posterior (Colodro, 2013) también demostró que los buceadores que obtenían un mayor rendimiento presentaban valores superiores de Estabilidad emocional. Un estudio reciente, realizado en la Unidad militar de Emergencias (Samper & Robles, 2014) sugiere que los sujetos con altas puntuaciones en lo que ellos denominan, factor emocional (que incluye las variables depresión, neuroticismo y psicoticismo), podrían considerarse más vulnerables, aunque proponen seguir investigando y actualizando los instrumentos, con una actitud de mejora continua.

La escala de Tolerancia al estrés, ya comentada en la Hipótesis 1, es valorada por los jueces civiles como que no interviene (no se pusieron de acuerdo), y por los jueces militares como que favorece, aunque los resultados están muy igualados.

Por último, la dimensión Sociabilidad es igual de bien valorada por jueces civiles y militares, ambos están de acuerdo en lo positivo del Trabajo en equipo, haciendo más hincapié los jueces militares en la Integración social, y los jueces civiles en la Inteligencia social. En las FAS, la Integración social es algo primordial. Ya se ha comentado lo relevante que es el proceso de adaptación que se produce desde la voluntariedad del ingreso (Miralles, 2001), así como la integración y ajuste del individuo al grupo militar (García de la Cruz, 1987). El nivel de Sociabilidad modulará la adaptación mediante la puesta en marcha de conductas adecuadas de afrontamiento (Fierro, 2002), para la in-

corporación de los diferentes grupos informales a la estructura formal de las FAS, como por ejemplo mostrando una actitud favorable y conformidad con la disciplina y autoridad militar, aceptando las normas del grupo, mostrando un espíritu de compañerismo, etc. (Escudero, 1962).

9.2. Conclusión y discusión del perfil de personalidad de los militares de tropa profesional.

Con respecto a la *Hipótesis 3*:

Se espera que el perfil de personalidad de los Militares de Tropa Profesional obtenido mediante autovaloración sea más idóneo que el obtenido mediante la realización del Test de Personalidad de TEA ediciones. Y que en este último, los sujetos evaluados obtengan un perfil de personalidad óptimo por debajo de la media así como la puntuación en el índice éxito en la vida profesional.

Se han encontrado resultados que confirman esta hipótesis, ya que el perfil de personalidad obtenido por los Militares de Tropa en la autovaloración es más idóneo que el obtenido mediante la realización del test TPT y en éste último, las puntuaciones están por debajo de la media del test. Este resultado nos podría hacer pensar en un sesgo, ya que el Cuestionario de la Autovaloración creado ad hoc, no cuenta con medidas de deseabilidad social, control sobre la distorsión motivacional, ni escalas de sinceridad (Salgado, 2005; Seisdedos, 1988). Tampoco hay que perder de vista como se citó en Novis (1988) “que los cuestionarios de personalidad utilizados en selección de personal, muestran una tendencia a dar un perfil específico para un objetivo profesional concreto” (p.126), y que los candidatos intentan tener y mostrar una buena opinión de su personalidad.

En la Autovaloración los Militares de Tropa se describen muy positivamente, aunque con ciertas matizaciones que llaman la atención. Un alto porcentaje de sujetos respondió que les describe en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión las variables Tolerancia al estrés, Disponibilidad e Interés por otras culturas. Un bajo porcentaje, que no por ello desdeñable, de sujetos afirma que las variables Adaptación a los cambios, Inteligencia social y Tesón y constancia les describen en pocas ocasiones o en casi ninguna ocasión. Estas matizaciones no contribuirían al éxito profesional y como se ha explicado

en el apartado anterior, podrían dificultar la consecución del rendimiento laboral y adaptaciones adecuados.

Se destacan estas variables por parecer importantes en el ámbito laboral militar, y aunque ella han sido explicada su relación con el ámbito laboral en el apartado anterior, cabe decir que: la disponibilidad es una cuestión clave en la milicia (un militar siempre está expuesto a las necesidades del servicio), al igual que la adaptación a los cambios, cambios de unidad, de destino, incluso de situación geográfica; la tolerancia al estrés, es una variable esencial en diversas situaciones militares, situaciones por ejemplo de riesgo como el combate; o el interés por otras culturas al ser desplazados a zona de operaciones fuera de territorio nacional; la inteligencia social para manejarse con éxito en determinadas situaciones socio-laborales y el tesón y la constancia, variable crucial de la responsabilidad, en el cumplimiento de las órdenes, de las misiones encomendadas, etc.

En cuanto al test TPT, en las escalas que favorecen el éxito profesional, los sujetos muestran puntuaciones medias por debajo de la media del test, y en las escalas que lo dificultan, puntuaciones medias por encima de la media del test como se hipotetizó. La puntuación media obtenida en el criterio “éxito en lo profesional” por los Militares de Tropa, también está por debajo de la media, y sugiere que se pueden tener dificultades para rendir satisfactoriamente en una labor profesional. A esto hay que añadir, que no se trata de puntuaciones extremas que tengan que alarmarnos.

Se concluye que las máximas puntuaciones obtenidas por orden en el perfil son en las siguientes escalas (escalas valoradas como muy positivas por los jueces militares): Adaptación a los cambios, Autoconcepto, Dinamismo y actividad, Integración social, Tolerancia y Flexibilidad, Disponibilidad e Inteligencia social. En cuanto a las Dimensiones, en Apertura mental la puntuación obtenida está dentro de la media, pero en Estabilidad emocional, y en Responsabilidad la puntuación está por debajo de la media, es algo baja, ya que en sus escalas de Autoexigencia profesional y Tesón y constancia, las puntuaciones se posicionan en los últimos lugares del perfil, y en consecuencia la puntuación en el índice “éxito en la vida profesional” es baja. La Apertura mental se puede interpretar como un punto fuerte a favor de los militares de Tropa Profesional, en pro de conseguir éxito en la formación o aprovechamiento en la formación, como aseguran los

estudios referenciados por la bibliografía al respecto en este estudio ya mencionada en el apartado anterior.

Es importante destacar, como se ha mencionado, que la Adaptación a los cambios es muy importante en el militar, el Autoconcepto es una variable clave de la personalidad, el dinamismo y actividad caracteriza al soldado desde su ingreso, la integración social es muy positiva, ya desde el inicio también, formando espíritu de equipo; en la milicia, espíritu de pelotón, de sección, de compañía, de batallón. Y por último, ser tolerantes y flexibles y tener una alta disponibilidad, se hace más que necesario en nuestras tropas profesionales.

En la comparación de las medias de la muestra militar con la muestra de tipificación del test TPT, se observan diferencias estadísticamente significativas en todas las escalas excepto en Sinceridad. Esas diferencias, tienen un tamaño del efecto grande y medio en casi todas las escalas. En este punto es interesante comentar, la importancia que tiene el ajuste del perfil al puesto como ya apuntó Bardera (2010) y también, el contar con baremos propiamente militares para la evaluación de nuestros efectivos (Rueda, 1987).

Los resultados de las correlaciones entre la Autovaloraciones y las puntuaciones en el test TPT muestran que se encuentran diferencias estadísticamente significativas con tamaños del efecto grandes en la mayoría de las variables, excepto en Tolerancia al estrés.

Por último, y aunque excedía del objetivo en sí, los resultados de los análisis factoriales realizados a las Autovaloraciones y a las puntuaciones directas y puntuaciones S obtenidas en el test TPT, utilizando el método de rotación Promax con normalización Kaiser, -que altera los resultados de una rotación ortogonal hasta crear una solución con cargas factoriales lo más próxima a la estructura ideal-, indican que coincide con la estructura factorial del TPT de agrupación de las variables en tres dimensiones.

Por su parte, *la Hipótesis 4:*

Se espera que exista una alta incidencia (concordancia) entre el perfil de Personalidad obtenido como idóneo por los jueces militares y el perfil de Personalidad obtenido en la autovaloración de los Militares de Tropa Profesional y una baja incidencia (concordancia) entre el perfil de Personalidad obtenido como idóneo por los jueces militares y el perfil de Personalidad obtenido en el test de Personalidad TPT de TEA ediciones.

Se confirma la hipótesis, ya que se encuentra una alta incidencia (concordancia) entre el perfil de personalidad obtenido como idóneo por los jueces militares y la autovaloración de los Militares de Tropa, y una baja incidencia (concordancia) con el perfil obtenido a través del test TPT.

En cuanto a la comparación del perfil de los jueces militares con las Autovaloraciones de los Militares de Tropa Profesional, los resultados indican que se encuentra dependencia o asociación estadísticamente significativa en todas las variables excepto en la escala de Ansiedad. La intensidad de la asociación es media-alta, menos en las variables Disponibilidad, Inteligencia social e Integración social, donde se encuentra una intensidad de la asociación baja.

Por último, en lo que respecta a la comparación entre los jueces militares y las respuestas de los militares de Tropa al test TPT, los resultados correspondientes a las correlaciones de las valoraciones de las medianas de grupo indican, que se encuentra una asociación positiva, estadísticamente significativa entre la valoración de los jueces y la autovaloración (confirmando lo anteriormente expuesto), y se encuentra una asociación significativa aunque negativa, entre la valoración de los jueces y la valoración de los Militares de Tropa Profesional en el test. También se encuentra una asociación negativa entre la autovaloración de la tropa y la valoración de los militares en el test, pero no es estadísticamente significativa.

9.3. Conclusión y discusión de la psicopatología en los Militares de Tropa Profesional.

Con respecto a la *Hipótesis 5*:

Se espera que los Militares de Tropa Profesional no muestren sintomatología ansiosa y/o depresiva de forma significativa.

Se confirma también ésta hipótesis, los Militares de Tropa Profesional muestran niveles de ansiedad y depresión por debajo de las puntuaciones medias que proporcionan los test que les han evaluado. Dentro de que los sujetos no muestran puntuaciones medias patológicas, todo lo contrario, están muy por debajo de las medias patológicas, en la línea de los resultados que se encontraron en población militar en Muñoz (2006), si se han encontrado niveles más o menos altos dentro de los valores normales. En este sentido se concluye que se han encontrado mayores niveles de depresión en solteros y que la diferencia es estadísticamente significativa. También se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre soldados y cabos en cuanto a los niveles de ansiedad y depresión, mayores en soldados que en cabos. Y por último, se encontraron diferencias estadísticamente significativas, con una relación inversa, en ansiedad y depresión en función de los años de servicio y de los años en el destino laboral actual, en la misma dirección que los resultados del estudio de Jiménez (1995), que aunque no fueron estadísticamente significativos, mostraron que a mayor tiempo de permanencia en el Ejército, mayor adaptación al mismo.

Por último, en lo referente a la *Hipótesis 6*:

Se espera que los Militares de Tropa Profesional con antecedentes psicopatológicos pasados, muestren en mayor medida psicopatología prestando servicio en el Ejército.

Se confirma esta hipótesis, y aunque no se establecen diferencias estadísticamente significativas, sí se ha encontrado que los sujetos con antecedentes psicopatológicos personales y/o familiares antes de ingresar en el Ejército, mostraron en mayor medida comportamientos ansiosos y/o depresivos, y/o trastornos psicopatológicos prestando servicio en las FAS. Ya en 1995, Bascón asignó un agran importancia a los antecedentes familiares y personales de los militares. Aquellos sujetos con antecedentes familiares

de trastornos psicológicos o psiquiátricos tenían una puntuación más alta en el Cuestionario de Análisis Clínico de Krug (CAQ), y aquellos que tenían antecedentes personales de trastornos psicológicos y/o psiquiátricos tenían una media más alta de puntuaciones en todas las pruebas comparados con los sujetos que no los tenían.

9.4. Conclusiones finales y reflexiones críticas

Se concluye, además de lo relevante de considerar en la selección los antecedentes psicopatológicos personales y/o familiares; la importancia de añadir a la evaluación de las variables psicopatológicas del personal aspirante a las FAS, que actualmente están instauradas en el proceso de reclutamiento y selección, otras variables relativas a cuestiones que la realidad laboral civil y militar está demandando (trabajo en equipo, integración social, tesón y constancia, disponibilidad, adaptación a los cambios). En resumen, utilizar un instrumento que se ajuste mejor a los criterios organizacionales sobre la actividad profesional militar, esto es, replantearse organizacionalmente implementar la utilización de un instrumento de evaluación de la personalidad que incluya variables de ambos tipos (laborales y psicopatológicas), que busque un perfil ideal de Militar Profesional y que incluya una variable criterio de éxito profesional, que nos indique a priori, si el aspirante tendrá dificultades o no para rendir satisfactoriamente en su labor profesional como militar, en la línea desarrollada en el Cuestionario de Ajuste profesional informatizado (Ministerio de Defensa, 2010) y el Inventario de Personalidad de las FAS (Ministerio de Defensa, 2013)

Como ha podido observarse, la muestra no manifiesta psicopatología en las variables analizadas, ni siquiera por tener algo bajas las puntuaciones en la dimensión de Estabilidad emocional del test TPT, porque no llegan a ser puntuaciones patológicas, y esto dice a favor del proceso de selección que se realiza en el Ejército. Pero vemos como algunas variables muy importantes para el éxito profesional están algo bajas, por ejemplo, la dimensión Responsabilidad, que incluye variables como el Tesón y la constancia, la Autoexigencia profesional, etc. El hecho de que estas variables estén bajas puede implicar que los sujetos tengan dificultades a la hora de desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo. Estas dificultades, como ya se ha explicado en los apartados anteriores, podrían acarrear consecuencias que se tradujeran en problemas adaptativos, en sintomatología ansiosa y/o depresiva, en conductas disruptivas, o en accidentes laborales, por ejemplo. Sería muy interesante poder contar con un instrumento de evaluación

estandarizado, como el utilizado en este estudio, construido en base a criterios profesionales militares, con estas variables mencionadas no psicopatológicas, sino de adaptación al puesto y baremado en población militar. Las ventajas se ampliarían incluso, a la creación de un nuevo cuadro de exclusión psicológica como ya adelantaron como alternativa García y Robles (2010), que no tuviera que ver con el actual cuadro de exclusión médica, ya que en muchas ocasiones en la actualidad, se psiquiatrizan conductas de adaptación laboral que son más de ajuste del perfil al puesto que propiamente psicopatológicas, y que al no tener estas otra salida laboral, a veces cursan con sintomatología psicopatológica real o simulada, con las formas de trastornos de ansiedad, de depresión, trastornos mixtos ansioso-depresivos, trastornos adaptativos, etc. Si se seleccionan como aptos aspirantes que cumplen un perfil de características de personalidad adaptadas a la profesión militar, se podrían considerar no aptos, más adelante y causarles baja en las FAS a aquellos sujetos que manifiesten inadecuación al perfil compatible con la vida militar, sin tener que presentar para ello ninguna psicopatología, ni excluirles únicamente por un cuadro médico, que es con lo que se cuenta en la actualidad.

Existen varias limitaciones al estudio desarrollado y anteriormente expuesto. Como ya expuso en Galindo (2013) si bien es cierto que el tamaño de la muestra es suficiente para la realización de los análisis propuestos, su incremento mejoraría probablemente su representatividad. Otro aspecto que puede afectar a la representatividad es que la muestra es obtenida de un solo Ejército, del personal destinado en el Ejército de Tierra y sería de gran interés ampliarla al resto de Ejércitos (Aire, Armada, UME). Por último, comentar que aunque no afecta a la calidad del trabajo, las diferencias en las escalas de respuesta de los cuestionarios dificulta a veces las comparaciones.

Una de las fortalezas de esta investigación, es el hecho de ser pionera como estudio en las FAS españolas, con Militares de Tropa Profesional, donde se ha utilizado la técnica de jueces formando parte de la muestra. Tan sólo existía un trabajo que se ha citado en la revisión teórica (López, 1994), que consistió en una investigación con 43 sujetos para encontrar el perfil de personalidad del Policía Naval mediante el 16 PF, y aunque no se obtuvieron factores determinantes de lperfil, se propuso la participación de los mandos para que valoraran el perfil ideal del Policía Naval. Este aspecto, de llegar a conocer, e incluso tener en cuenta la opinión de los expertos, cuadros de mando con experiencia sobre el funcionamiento laboral en las FAS, puede constituir una primera aproximación a la creación de un perfil idóneo al que se debería de aspirar para un buen

funcionamiento del personal de Tropa Profesional en el Ejército. Aunque la andadura del estudio presentado se inició en el año 2007, es curioso y muy importante destacar que desde el Ministerio de Defensa y desarrollado por el Instituto de Orientación Psicológica EOS (que siguió una serie de especificaciones detalladas de profesionales de la Unidad de Psicología de la Inspección General de Sanidad) se publicó en el año 2010 un Cuestionario de Ajuste Profesional Informatizado (CAPI). Para su construcción EOS contó con la colaboración externa de Dña Rosario Martínez Arias, catedrática de metodología de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid y de Dña M^a Luisa Sánchez Bernardos, profesora de Psicología de la Personalidad de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Este Cuestionario se basa en gran medida en el Modelo de los Cinco Grandes, e introduce escalas propias del modelo como Responsabilidad, Espíritu de equipo, Apertura al exterior. En 2013 y con el mismo proceder, se publica el Inventario de Personalidad de las FAS (IPFAS), que amplía el anterior (CAPI) con las escalas del Inventario de Personalidad de Defensa, (IPD) de 2008, que son de corte psicopatológico, y que quedan resumidas en 13: Neuroticismo, Extraversión, Apertura al exterior, Responsabilidad, Amabilidad, Iniciativa, Liderazgo, Espíritu de equipo, Empatía, Paranoïdismo, Psicoticismo, Depresión y Desviación psicopática, Sinceridad-Deseabilidad Social. En resumen, el IPFAS de 2013, sólo utilizado en Cuadros de Mando y/o aspirantes a Oficiales y Suboficiales, es el que reúne actualmente en el Ejército, las variables psicopatológicas y laborales que este estudio está demandando para la selección de militares de Tropa y Marinería Profesionales.

En el memorándum resumen de actividades y líneas de acción abiertas por la Unidad de Apoyo psicológico de la Inspección General de Sanidad de la Defensa durante el ciclo 2014/2015, en su primer punto, que recoge las líneas de actuación fundamentales durante el último año, se refleja, y se cita textualmente: “la sustitución de la prueba de personalidad P211 por el Inventario de Personalidad de la Defensa IPD como prueba psicológica a aplicar a los Alumnos Aspirantes a la Condición de Militar de Tropa y Marinería en los Centros Militares de Enseñanza, así como actualización de las herramientas utilizadas en el proceso selectivo de Tropa y Marinería en los centros de selección (baremos de la prueba de Personalidad y renovación de ítems de aptitud)”.

En este sentido, la presente investigación pretendería extender lo comentado en el memorándum anterior planteando la perspectiva de ampliar la selección actual con las variables que se han comentado en este estudio, para permitir obtener a priori de los

aspirantes, variables de personalidad relacionadas con cuestiones laborales, así como una variable criterio de éxito profesional, que nos garantice que en un principio, este sujeto no va a tener dificultades para rendir satisfactoriamente en la profesión militar.

También sería muy importante considerar a la hora de evaluar la personalidad, las recientes evidencias sobre los instrumentos a utilizar (Salgado et al. 2013; Salgado et al., 2015; Salgado & Táuriz, 2014), que recomiendan el uso de medidas quasiipsativas frente a medidas normativas e ipsativas, para de este modo obtener mayores niveles de validez predictiva.

Por último, habría que tener presente, el hecho de que los expertos coinciden en la importancia de mejorar la comunicación entre el área de investigación y la de recursos humanos en la práctica profesional. El empleo de instrumentos de evaluación válidos y fiables contribuirá de forma positiva a los procesos de selección (Salgado, 2007; Salgado & Moscoso, 2008; Schmidt, 2014; Schmidt & Hunter, 1998).

Referencias bibliográficas

- Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2003). Validity Study Relationship between the Performance Perspectives Inventory's Conscientiousness Scale and Job Performance of Corporate Security Guards. *Applied HRM Research*, 8 (1), 45-48.
- Abraham, K. (1911). Notes on the psycho-analytical investigation and treatment of manic-depressive insanity and allied conditions. *Selected papers on psycho-analysis*, 137-56.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of abnormal psychology*, 87 (1), 49.
- Albanessi, S. (2003). Ansiedad y riesgo quirúrgico. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 5 (2), 11-17.
- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47 (1), 1-171.
- Allport, G. W. (1937). *Personality. A Psychological interpretation*. Nueva York: Henry Holt (Ed. española, Buenos Aires, AR: Paidós, 1974).
- Almirante, J. (1869). *Diccionario militar*. Madrid: Talleres del depósito de la guerra.
- Alonso, S. (1994). *Perfil del Militar: Aproximación al Perfil de Personalidad del Militar de Carrera Grado Superior del E. T.* Zaragoza: Academia General Militar.
- Alonso, P., Moscoso, S. & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 79-89.
- American Psychiatric Association (1952). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (1a. Ed.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association (1968). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (2a. Ed.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association (1980). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (3a. Ed.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association.

- American Psychiatric Association (1987). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (3a. Ed. rev.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (4a. Ed.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association. (*DSM-IV: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (4a. Ed.)* (2000). Barcelona: Masson).
- American Psychiatric Association (2000). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (4a. Ed. rev.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostical and Statistical Manual of mental disorders (5a. Ed.)*. Washington D.C., EE.UU: American Psychiatric Association. (*DSM-V: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (4a. Ed.)* (2014). Barcelona: Masson).
- Anastasi, A. (1958). *Differential Psychology: Individual and group differences in behavior*. Nueva York, NY: Macmillan.
- Anastasi, A. (1965). *Individual differences*. Nueva York, NY: John Wiley and Sons.
- Anderson, N., Herriot, P. y Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner-researcher divide in Industrial. Work and Organizational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 391-411.
- Andreu, J. M., & Peña, M. E. (1998). Rasgos de personalidad y valores interpersonales del militar profesional especialista. *Anuario de Psicología Jurídica*, 8, 181-191.
- Angst, J., Merikangas, K. R. & Preisig, M. (1997). Subthreshold síndromes of depression and anxiety in the community. *Journal of Clinical Psychiatry*, 58, 6-10.
- Ansorena, A. D., Cobo, J., & Romero, I. (1983). El constructo de ansiedad en psicología. *Estudios de Psicología*, 16, 31-45.
- Arcega, J. (2001). Relaciones entre ansiedad y depresión: sobre el trastorno mixto ansioso-depresivo. *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 28 (2), 85-88.

- Ardelt, M. (2000). Still stable after all these years? Personality stability theory revisited. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4), 392-405.
- Arribas-Águila, D. (2011). Psychometric Properties of the TEA Personality Test. *European Journal of Psychological Assessment*, 27 (2), 121-126.
- Arvey, R. C. & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49, 141-168.
- Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3), 289-303.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality*, 15 (5), 327-353.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The prediction of Honesty–Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42 (5), 1216-1228.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009a). The HEXACO–60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of personality assessment*, 91 (4), 340-345.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009b). An investigation of personality types within the HEXACO personality framework. *Journal of Individual Differences*, 30 (4), 181-187.
- Ashton, M. C., Lee, K., De Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality*, 40, 851-875.
- Ashton, M. C., Lee, K., Marcus, B., & De Vries, R. E. (2007). German lexical personality factors: Relations with the HEXACO model. *European Journal of Personality*, 21 (1), 23-43.
- Avia, M. D. & Sánchez-Bernardos, M. L. (1990). *Psicología de la personalidad*. Facultad de Psicología. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Avia, M. D. & Sánchez-Bernardos, M. L. (1995). *Personalidad: aspectos cognitivos y sociales*. Madrid: Pirámide.
- Avia, M. D. & Sánchez-Bernardos, M. L., Sanz, J. & Rojo (1998). Self-presentation strategies and the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 32 (1), 108-114.

- Avia, M. D., Sanz, J., & Sánchez-Bernardos, M. L. (1997). *Versión española del inventario de personalidad NEO revisado NEO-PI-R de Paul T. Costa y Robert R. McCrae (1992)*. Madrid: Departamento de Psicología Clínica, Universidad Complutense de Madrid, Edición experimental.
- Ayuso, J. L. (1870). *Abolición de las quintas*. Madrid: Juan Fernández.
- Ayuso, J. L. (1988). *Trastornos de angustia*. Barcelona: Martínez Roca.
- Ayuso, J. L. (1994). Aspectos clínicos y biológicos del trastorno de ataques de angustia, *An. Psiquiatría*, 1, (3), pp. 9-17.
- Bacon, B. L. & Staudenmeier, J. J. (2003). A historical overview of combat stress control units of the U.S. Army. *Military Medicine*, 168 (9), 689-693.
- Banderet, L. & Burse, R. L. (1991). Effects of high terrestrial altitude on military performance. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 233-254). Chichester, UK: Wiley.
- Bandrés, J. & Llavona, R. (1996). La Psicología Aeronáutica Militar en España: Los pioneros (1911-1925). *Psicothema*, 8, 1, 1-11.
- Bandrés, J. & Llavona, R. (1997). Santos Rubiano: La introducción de la Psicología científica en el Ejército español. *Psicothema*, 9, 3, 659-669.
- Bandrés, J. & Llavona, R. (1998). Hipnosis y Psicología en la Medicina Militar Española: La obra de Julio Camino Galicia (1882-1956). *Revista de Historia de la Psicología*, 19 (2-3), 255-260.
- Bardera, M. P. (2010). *Antecedentes psicosociales de la salud laboral en militares españoles*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
- Bardera, M. P., Gallardo, P., Chacártegui, A., Martínez, I., & Sieiro, J. (2004). Una experiencia en la selección de pilotos aéreos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (2), 249-261.
- Bardera, M. P., García, M., & Pastor, A. (2014). Gestión de estrés en las fuerzas armadas. *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos*, (4) 1-23.
- Bardera, M. P., Osca, A., López, G., & Silla, J. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15 (1), 54-57.
- Barklage, N. E. (1991). Evaluation and management of the suicidal patient. *Emergency Care Quarterly*, 7, 9-17.

- Barlow, D. H., Di Nardo, P. A., Vermilyea, B. B., Vermilyea, J. y Blanchard, E. B. (1986). Comorbidity and depression among the anxiety disorders: Issues in diagnosis and classification. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 174, 63-72.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-26.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1/2), 9-30.
- Barton, K. & Cattell, R. B. (1972). Personality factors related to job promotion and turnover. *Journal of Counseling Psychology*, 19 (5), 430-435.
- Bartone, P. T. & Kirkland, F. R. (1991). Optimal leadership in small army units. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 393-410). Chichester, UK: Wiley.
- Bartone, P. T., Pastel, R. H. & Vaitkus, M. A. (2010). *71 F advantage: Applying Army research psychology for health and performance gains*. Washington, DC: National Defense University Press.
- Bascón, D. (1995). *Análisis estadístico sobre pruebas de Personalidad en la ZOMI-BAL (Cuartel General Zona Militar de Baleares)*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Basowitz, H.; Persky, H.; Korchin, S. J. & Grinker, R. R. (1955). *Anxiety and stress*. New York: McGraw Hill.
- Baumgarten, F. (1933). *Die Charaktereigenschaften (the character traits)*. Bern: Francke.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects* (Vol. 32). University of Pennsylvania Press.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Beck, A. T., & Rush, A. J. (1975). A cognitive model of anxiety formation and anxiety resolution. *Stress and anxiety*, 2, 69-80.

- Beck, A. T.; Rush, A. J.; Shaw, B. F. & Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression: A treatment manual*. New York: Guilford Press.
- Beck, A. T., Ward, C. H., Mendelson, M., Mock, J. & Erbaugh, J. (1961). An Inventory for measuring depression. *Arch Gen Psychiatr*, 4, 561-571.
- Beidel, D. C., Tumer, S. M. & Dancu, C. V. (1985). Physiological, cognitive and behavioral aspects of social anxiety. *Behaviour Research and Therapy*, 23, 109-117.
- Benignus, V. A. (1991). Effects of atmospheric mix and toxic fumes on military performance. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 313-334). Chichester, UK: Wiley.
- Bermúdez, J. (1983). Modelo interactivo de ansiedad: implicaciones y contrastación empírica. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 38 (6), 1003-1031.
- Bermúdez, J. (1985). Concepto de Personalidad. En J. Bermúdez (Ed.), *Psicología de la Personalidad*. Volumen I. (pp.17-38). Madrid: UNED.
- Bermúdez, J. (1991). *Psicología de la personalidad* (5ª ed). Madrid: UNED.
- Bermúdez, J. (1995). *Cuestionario "Big Five"*. Adaptación del cuestionario BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993). Madrid: Tea Ediciones.
- Bermúdez, J., & Luna, M. D. (1980). Ansiedad. *Psicología general II*, 195-213.
- Bernardin, H. J., & Walter, C. (1977). Effects of rater training and diary-keeping on psychometric error in ratings. *Journal of Applied Psychology*, 62 (1), 64.
- Bernotat, R. K. (1991). Human-Machine systems: Research and application. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 195-208). Chichester, UK: Wiley.
- Bernstein, I. H., Schoenfeld, L. S., & Costello, R. M. (1982). Truncated component regression, multicollinearity and the MMPI's use in a police officer selection setting. *Multivariate Behavioral Research*, 17 (1), 99-116.
- Berrios, G. E. (1988). Descripción y entrevistas estructuradas en Psiquiatría. En J. Guimón, J. E. Mezzich & G. E. Berrios (Eds.). *Diagnóstico en psiquiatría*. Barcelona: Salvat.
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T. & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality

- measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14 (4), 317-335.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the Five-Factor model of personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187-215.
- Bloom, R. W. (1991). Propaganda and active measures. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 693-710). Chichester, UK: Wiley.
- Boer, L. C. (1991). Spatial ability and orientation of pilots. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 103-114). Chichester, UK: Wiley.
- Boies, K., Yoo, T. Y., Ebacher, A., Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Validity studies psychometric properties of scores on the French and Korean versions of the Hexaco personality inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 64 (6), 992-1006.
- Bolles, R. C., & Fanselow, M. S. (1980). A perceptual-defensive-recuperative model of fear and pain. *Behavioral and Brain Sciences*, 3 (02), 291-301.
- Bond, M. H., Nakazato, H. & Shiraishi, D. (1975). Universality and distinctiveness in dimensions of Japanese person perception. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 6 (3), 346-357.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1990). Comparing exploratory and confirmatory factor analysis: A study on the 5-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 11 (5), 515-524.
- Borkovec, T. D.; Weerts, T. C. & Bernstein, D. A. (1977). Assessment of anxiety. En A. R. Ciminero; K. S. Calhon & H. E. Adams (Eds.), *Handbook of behavioral assessment*. New York: Wiley.
- Borman, W. C., Hanson, M. A. & Hedge, J. W. (1997). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 48, 299-337
- Borman, W. C., White, L. A., Pulakos, E. D. & Oppler, S. H. (1991). Models of supervisory job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 863-872.
- Borreguero, C. (1989). *El reclutamiento militar por quintas en la España del siglo XVIII. Orígenes del servicio militar obligatorio*. Valladolid: Universidad de Valladolid.

- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American psychologist*, 36 (2), 129.
- Bowers, K. S. (1973). Situationism in psychology: An analysis and a critique. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press.
- Boyle, G. J. & Saklofske, D. H. (2004). Editor's introduction: Contemporary perspectives on the psychology of individual differences. En G. J. Boyle & D. H. Saklofske (Eds.), *Sage benchmarks in psychology: Psychology of individual differences* (pp 19-56). Londres, UK: Sage.
- Boyle, G. J., Stankov, L., & Cattell, R. B. (1995). Measurement and statistical models in the study of personality and intelligence. *In International handbook of personality and intelligence* (pp. 417-446). Springer US.
- Braun, P., Wiegand, D. & Aschenbrenner, H. (1991). The assessment of complex skills and of personality characteristics in military services. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 37-62). Chichester, UK: Wiley.
- Breier, A., Charney, D. S., & Heninger, G. R. (1984). Major depression in patients with agoraphobia and panic disorder. *Archives of General Psychiatry*, 41 (12), 1129-1135.
- Brown, R. P., Sweeney, J., Loutsch, E., Kocsis, J., & Frances, A. (1984). Involutional melancholia revisited. *The American journal of psychiatry*.
- Burbeck, E., & Furnham, A. (1985). Police officer selection: A critical review of the literature. *Journal of Police Science & Administration*.
- Cabrera, J. (1998). *El brote esquizofrénico en el medio militar*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Callister, J. D., King, R. E., Retzlaff, P. D. & Marsh, R. W. (1997). Using the NEO-PI-R to assess the personality of U.S. Air Force pilots. USAF AL/AO-TR-1997-0097. *Brooks Air Force Base*. TX: Armstrong Laboratory.
- Camino, J. (1918). Nuevas orientaciones acerca de cuál debe ser nuestra misión en las Academias y Colegios Militares. *Revista de Sanidad Militar*, 8, 162-165.
- Camino, J. (1921). Los traumatismos psicológicos en el campo de batalla. *Revista de Sanidad Militar*, 11, 643-48.
- Camino, J. (1928). *Cómo se hipnotiza. Manual Práctico de Psicoterapia hipnótico sugestiva*. Madrid: A. Marzo.

- Campbell, J. P. (Ed.) (1987). *Improving the selection, classification, and utilization of Army enlisted personnel - Annual report, 1985 fiscal year*. Tech. Rep. ARI-746. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Brooks Air Force Base, TX.
- Campbell, J. P. (Ed.) (1989). *Improving the selection, classification, and utilization of Army enlisted personnel - Annual report, 1987 fiscal year*. Tech. Rep. ARI-862. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences. Brooks Air Force Base, TX.
- Campbell, J. P. (1990). The role of theory in industrial and organizational psychology. En M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1 (2nd ed.)*, (pp. 39-73). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P. & Zook, L. M. (1991). *Improving the selection, classification, and utilization of Army enlisted personnel: Final report on Project A*. Res. Rep. ARI-1597. Arlington, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Campbell, J. P., Russell, T. L. & Knapp, D. J. (1994). *ROADMAP: An agenda for joint-service classification research*. AL/HR-TP 1994-0003. Brooks Air Force Base, TX: Armstrong Laboratory. Human Resources Directorate. Manpower and Personnel Research Division.
- Camuñas, L. M. (2014). Problemática y nuevas propuestas desde los Centros de Selección en los procesos selectivos. En Hernández Ferrero (Presidencia). I *Congreso de Sanidad Militar*. Inspección General de Sanidad, Granada.
- Cannon, W. B. (1915). Alternative satisfactions for the fighting emotions. En W. B. Cannon (Ed.), *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent researches into the function of emotional excitement*, (pp. 285-301). New York: D Appleton & Company.
- Cano-Vindel, A. (1989). *Cognición, emoción y personalidad: un estudio centrado en la ansiedad*. Madrid: Universidad Complutense, Departamento de Psicología Básica II (Procesos Cognitivos).
- Capdepón, A. J. (1990). *La Psicología Militar en España, según sus documentos (Datos para una historia)*. Tomo II: Armada. Madrid: Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1995). *BFQ. Cuestionario «Big Five»*. Versión española de J. Bermúdez. Madrid: TEA.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": A new questionnaire to assess the five factors model. *Personality and individual differences*, 15 (3), 281-288.
- Cardy, R. L., & Dobbins, G. H. (1994). Performance appraisal: The influence of liking on cognition. *Advances in managerial cognition and organizational information processing*, 5, 115-140.
- Carr, A. T. (1979). The psychopathology of fear. En W. Sluckin (Ed.), *Fear in animals and man*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Carrillo, J. M., Rojo, N., Sanchez-Bernardos, M. L., & Avia, M. D. (2001). Openness to experience and depression. *European Journal of Psychological Assessment*, 17 (2), 130.
- Caspi, A., Roberts, B. W. & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Cattell, R. B. (1943a). The measurement of adult intelligence. *Psychological Bulletin*, 40 (3), 153-193.
- Cattell, R. B. (1943b). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38 (4), 476-506.
- Cattell, R. B. (1943c). The description of personality: I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50 (6), 559-594.
- Cattell, R. B. (1945a). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *The American Journal of Psychology*, 58 (1), 69-90.
- Cattell, R. B. (1945b). The principal trait clusters for describing personality. *Psychological Bulletin*, 42 (3), 129-161.
- Cattell, R. B. (1946). Personality structure and measurement. II. The determination and utility of trait modality. *British Journal of Psychology*, 36, 159-174. (Reprinted in *British Journal of Psychology*, 100 (S1), 233-248).
- Cattell, R. B. (1951). On the disuse and misuse of P, Q, Qs, and O techniques in clinical psychology. *Journal of Clinical Psychology*, 7 (3), 203-214.
- Cattell, R. B. (1952a). P-technique factorization and the determination of individual dynamic structure. *Journal of Clinical Psychology*, 8 (1), 5-10.

- Cattell, R. B. (1952b). The three basic factor-analytic research designs: Their interrelations and derivatives. *Psychological Bulletin*, 49 (5), 499-520.
- Cattell, R. B. (1955). The principal replicated factors discovered in objective personality tests. *Journal of Abnormal Psychology*, 50 (3), 291-314.
- Cattell, R. B. (1956). Second-order personality factors in the questionnaire realm. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 20 (6), 411-418.
- Cattell, R. B. (1965a). A biometrics invited paper. Factor analysis: An introduction to essentials I. The purpose and underlying models. *Biometrics*, 21 (1), 190-215.
- Cattell, R. B. (1965b). A biometrics invited paper. Factor analysis: An introduction to essentials II. The role of factor analysis in research. *Biometrics*, 21 (2), 405-435.
- Cattell, R. B. (1965c). *The scientific analysis of personality*. Baltimore, MD: Penguin Books. (Ed. española: Análisis científico de la personalidad. Barcelona: Fontanella, 1972).
- Cattell, R. B. (1966). The screen test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Cattell, R. B. (1972). *Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R. B. (1975). *16 PF, Cuestionario factorial de personalidad (adolescentes y adultos)*. Madrid: TEA Ediciones (15ª Ed., 1998).
- Cattell, R. B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF)*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cattell, R. B. & Gibbons, B. D. (1968). Personality factor structure of the combined Guilford and Cattell personality questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9 (1), 107-120.
- Cattell, R. B. & Kline, P. (1977). *The scientific analysis of personality and motivation*. Londres, UK: Academic Press. (Ed. española, El análisis científico de la personalidad y motivación. Madrid: Pirámide, 1982).
- Cattell, R. B., Kline, P., Zamora, J. M. P., & Calabozo, J. E. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. Ediciones Pirámide.

- Cattell, R. B., Knapp, R. R. & Scheier, I. H. (1961). Second-order Personality factor structure in the objective test realm. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 25 (4), 345-352.
- Cattell, R. B. & Krug, S. (1967). Personality factor profile peculiar to the student smoker. *Journal of Counseling Psychology*, 14 (2), 116-121.
- Cattell, R. B. & Nesselroade, J. R. (1967). Likeness and completeness theories examined by sixteen personality factor measures on stably and unstably married couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7 (4, Pt.1), 351-361.
- Cattell, R. B. & Scheier, I. H. (1961). *Neuroticism and anxiety*. New York: Ronald.
- Cattell, R. B. & Schueger, J. (1978). *Personality Theory in Action: Handbook for the Objective-Analytic (O-A) Test Kit*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chacartegui, A. (1983). *Estudio diferencial de la Personalidad entre marineros inscritos y voluntarios especialistas y su relación con otras variables sociales*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Chamorro-Premuzic, T. (2011). *Personality and individual differences*. United Kingdom: Brithis Psychological Society and Blackwell Publishing Ltd.
- Chesney, M. A., & Rosenman, R. H. (1980). Type A behavior in the work setting. *Current concerns in occupational stress*, 2.
- Clark, D. A., Beck, A. T., & Stewart, B. L. (1990). Cognitive specificity and positive-negative affectivity: Complementary or contradictory views on anxiety and depression? *Journal of Abnormal Psychology*, 99 (2), 148.
- Clarke, S., & Robertson, I. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3), 355-376.
- Clarke, S. & Robertson, I. (2008). An examination of the role of personality in work accidents using meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (1), 94-108.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Colodro, J. (2012). *Aptitud psicológica para el buceo: modelo causal en el ámbito militar*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia.

- Colodro, J., & Garcés, E. (2012). Diferencias de personalidad en la aptitud psicológica para el buceo militar. *Anales de Psicología*, 28 (2), 434-443. En el texto solo pone Colodro, 2012
- Colodro, J., Garcés, E., & López, J. J. (2013). Componentes psicológicos de la adaptación subacuática. *Revista de Sanidad Militar*, 69 (4), 231-243.
- Colodro, J., Garcés, E., & Velandrino, A. (2012). Personality differences in the psychological fitness for military diving. *Anales de Psicología*, 28 (2), 434-443.
- Conde, V. & Franch, J. I. (1984). *Escalas de Evaluación conductual para la clasificación de sintomatología psicopatológica en los trastornos ansiosos y depresivos*. Valladolid: Departamento de Psicología médica de la Universidad de Valladolid.
- Conde, V. & Useros, E. (1974). El inventario para la medida de la depresión de Beck. *Rev Psiquiatr Psicol Med Eur Am Lat*, 12, 153-167.
- Conn, S. R. & Rieke, M. L. (1994). *The 16PF Fifth Edition Technical Manual*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado. Gaceta de Madrid, 311.1, 29315-29339.
- Corr, P. & Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Corral, S., Pamos, A., Pereña, J. & Seisdedos, N. (2004). *Manual, TPT, Test de Personalidad de TEA, (3ª edición, revisada)*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Corral, S., Pereña, J., Pamos, A., & Seisdedos, N. (2002). *TPT. TEA Personality Test*. Madrid: TEA Ediciones.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1976). Age differences in personality structure: A cluster analytic approach. *Journal of gerontology*, 31 (5), 564-570.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1989). The neo-PI/Neo-FFI manual supplement. *Odessa, FL: Psychological Assessment Resources*, 40.
- Costa, P.T. & McCrae, R. R. (1992a). *NEO-PI-R. Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Costa, P.T. & McCrae, R. R. (1992b). Trait psychology comes of age. En J. J. Berman & T. B. Sonderegger (Eds.), *Psychology and aging: Nebraska symposium on motivation 1991* (pp 169-204). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Costa, P. T. Jr. y McCrae, R. R. (1994). Set like plaster? Evidence for the stability of adult personality. En T. F. Heattherton & J. L. Weinberger (Eds.), *can personality change?* (pp. 21-40). Whashington, D. C.: American Psychological Association.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1999). *Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEOPI-R) e Inventario NEO Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI). Manual profesional*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Costello, C. G. (1972). Depression: Loss of reinforcers or loss of reinforcer effectiveness, *Behavior Therapy*, 3, 140-147.
- Couceiro, R. (1997). *Seguimiento de una Unidad de Seguridad a partir de los factores de la prueba 16 PF*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGE-SAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Cronbach, L. J. (1960). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Davis-Blake, A. & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *The Academy of Management Review*, 14 (3), 385-400.
- Davis-Blake, A. & Pfeffer, J. (1996). Two steps forward, one step back. *The Academy of Management Review*, 21 (2), 340-343.
- De Fruyt, F. & Salgado, J. F. (2003). Applied Personality Psychology: Lessons learned from the IWO field. *European Journal of Personality*, 17, S123-S131.
- De Pablo, J. (1986). La asistencia psicológica en la Fuerzas Armadas. *Temas para debate*, 1er trimestre, 4-5.
- De Vries, R. E., Lee, K., & Ashton, M. C. (2008). The Dutch HEXACO Personality Inventory: Psychometric properties, self-other agreement, and relations with psychopathy among low and high acquaintanceship dyads. *Journal of Personality Assessment*, 90 (2), 142-151.

- Del Vado, S. F. (2001). Se acaba la mili. *Revista española de defensa*, 157, 611.
- Delgado, J. J. (1982). *Inadaptaciones en el Servicio Militar*. Trabajo monográfico para el curso de Diploma en Psicología Militar. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Delprato, D. J. & Mc Glynn, F. D. (1984) Behavioral theories of anxiety disorders. En S. M. Turner (Ed.), *Behavioral theories and treatment of anxiety* (pp. 23-48). New York: Plenum.
- Digman, J. M. & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors In the natural language of personality: Reanalysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16 (2), 149-170.
- Dixon, N. (1977). *Sobre la incompetencia militar*. Barcelona: Anagrama.
- Dobson, K. S., & Jackman-Cram, S. (1996). *Common change processes in cognitive-behavioral therapies for depression*. *Advances in Cognitive Behavioral Therapy*. London: Sage Publications.
- Dolcet i Serra, J. (2006). *Carácter y temperamento: similitudes y diferencias entre los modelos de personalidad de 7 y 5 factores (el TCI-R versus el NEO-FFI-y el ZKPQ-50-CC)*. Tesis doctoral. Universidad de Lleida, Lleida.
- Dollard, J. & Miller, N. E. (1950). *Personality und psychotherapy: An analysis in terms of learning, thinking and culture*. New York: McGraw Hill.
- Donoso, D. (2012). *Psicología en las Fuerzas Armadas*. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Driskell, J. E. & Olmstead, B. (1989). Psychology and the military: Research applications and trends. *American Psychologist*, 44 (1), 43-54.
- Driskell, J. E. & Salas, E. (1991). Overcoming the effects of stress on military performance: Human factors, training, and selection strategies. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp.183-193). Nueva York, NY: Wiley.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 40-57.
- Duffy, E. (1962). *Activation and behavior*. Oxford: Wiley
- Echeburúa, E. & Salaberría, K. (1999). Trastorno mixto de ansiedad y depresión: ¿un nuevo cuadro clínico? *Revista de Psicología Contemporánea*, 6, 22-29.

- Echeburúa, E., Salaberría, K., De Corral, P., Cenea, R., & Berasategui, T. (2000). Tratamiento del trastorno mixto de ansiedad y depresión: resultados de una investigación experimental. *Análisis y Modificación de Conducta*, 26 (108), 509-535.
- Echevarría, C. (2000). *Procedimiento de selección de tropa profesional*. Monografía para curso de Estado Mayor. Madrid: ESFAS.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Guthrie, I. K. & Reiser, M. (2000). Dispositional emotionality and regulation: Their role in predicting quality of social functioning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 136-157.
- Ejército de Tierra. (1969). *Ordenanzas del Ejército armonizadas con la legislación vigente*. Madrid: Juan Bravo.
- Ellis, A. & Conrad, H. S. (1948). The validity of personality inventories in military practice. *Psychological Bulletin*, 45 (5), 385-426.
- Endler, N. S. (1977). *The role of person-by-situation interactions in personality theory* (pp. 343-369). New York: Springer.
- Endler, N. S. (1978). The interaction model of anxiety. Some possible implications. En O. M Landers & R. W. Christina (Eds.), *Psychology of motor behaviors and sport*. Champaign: Human Kinetics.
- Endler, N. S. & Magnusson, D. (1974). Interactionism, trait psychology, psychodynamics and situationism. *Report from the Psychological Laboratory*. University of Stockholm, 418.
- Endler, N. S. & Magnusson, D. (1976a). *Interactional psychology and personality*. New York: Wiley.
- Endler, N. S. & Magnusson, D. (1976b). Multidimensional aspects of state and trait anxiety: A cross-cultural study of canadian and swedish students. En C. D. Spielherger & R. Díaz-Guerrero (Eds.), *Cross-cultural research on anxiety*. Washington: Hemisphere Pub.
- Endler, N. S. & Magnusson (1976c). Personality and person by situation interaction. En N. S. Endler & D. Magnusson (Eds.), *Interactional psychology and personality*. Washington, D. C.: Hemisphere Pub.
- Endler, N. S. & Okada, M. (1975). A multidimensional measure of trait anxiety: The S-R Inventory of general trait anxiousness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 319-329,

- Epstein, S. (1967). Towards a unified theory of anxiety. En B. A. Maher (Ed.), *Progress in experimental personality research*. Vol. IV. New York: Academic Press.
- Escolas, S. M., Bartone, P. T., Rewers, M., Rothberg, J. M. & Carter, J. (2010). Why do soldiers kill themselves? Understanding suicide in the military. En P. T. Bartone, R. H. Pastel & M. A. Vaitkus (Eds.), *71 F advantage: Applying Army research psychology for health and performance gains* (pp. 283-312). Washington, DC: National Defense University Press.
- Escudero, J. A. (1962). *Influencia del Servicio Militar sobre la personalidad del soldado español*. Madrid: Cosano.
- Expósito, J., & Andrés-Pueyo, A. (1997). The effects of impulsivity on the perceptual and decision stages in a choice reaction time task. *Personality and Individual Differences*, 22 (5), 693-697.
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Thomas. (Ed. Española: Fundamentos biológicos de la personalidad. Barcelona: Fontanella, 1970)
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: the three major dimensions of personality. *Jnal of Personality*, 58, 245-261.
- Eysenck, H.J. (1991). Dimensions of personality; 16, 5 or 3? Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12 (8), 773 – 790.
- Eysenck, H. J. (1992). Primary trait measurement of the 21 components of the P-E-N system. *European Journal of Psychological Assessment*, 8 (2), 109-117.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual differences*. New York, NY: Plenum. (Ed. española: Personalidad y diferencias individuales. Madrid: Pirámide, 1987).
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (junior and adult)*. London: Hodder and Stoughton.
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S.B.G (1990). *Cuestionario de Personalidad EPI*. Madrid: TEA.
- Farias, P. (1975). *Breve historia constitucional de España*. Madrid: Doncel.
- Faura, J. (2000). *El factor humano*. El País. 28 de marzo. p. 34.

- Fernández, N. (1923) Aptitud física de los aviadores. *Boletín de Medicina Naval*, 6, 913-929; 941-943.
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (2002). Aplicaciones de la psicopatología forense al ámbito laboral: un reto para el futuro. *Psicopatología clínica, Legal y forense*, 2 (1), 63-79.
- Ferster, C. B. (1973). A functional analysis of depression. *American psychologist*, 28 (10) 857.
- Fierro, A. (2002). *Personalidad, persona, acción. Un tratado de Psicología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Fishburne, F. J. (1991). Neuropsychological applications in military settings. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 625-634). Chichester, UK: Wiley.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 44, 329-344.
- Flood, M. & Endler, N. S. (1980). The interaction model of anxiety an empirical test in an athletic competition situation. *Journal of Research in Personality*, 14, 329-339.
- Forteza, J. A. & Prieto, J. M. (1981). Hacia una estructuración teórica de la Psicología Diferencial. *Estudios de Psicología*, 4, 68-75.
- Fraley, R. C., & Roberts, B. W. (2005). Patterns of continuity: a dynamic model for conceptualizing the stability of individual differences in psychological constructs across the life course. *Psychological review*, 112 (1), 60.
- Freud, S. (1926). *Obras completas*, Vol. 20. Madrid: Amorrortu.
- Fuertes, J. C. (1992). Estudio de la patología psiquiátrica en el servicio militar. *Anales de psiquiatría*, 8 (7), pp. 271-277.
- Fuertes, J. C. (1996). *Estudio y valoración médico-legal de la patología psiquiátrica en el servicio militar*. Trabajo monográfico para premio en investigación de Psicología Militar: general Gonzáles del Pino. Madrid: Ministerio de Defensa. No publicado.
- Fuertes, J. C. (1998). El Bournout en el Ejército. En De la Gándara. *Estrés y Trabajo. El síndrome del burnout*, 159-186.
- Fuertes, J. C., Martínez, O., Cantizano, J. M., De la Gándara, J. & De la Cruz, M. (1997). Estrés laboral (Burnout) en personal profesional de las FAS (Estudio

- de la insatisfacción laboral y sus repercusiones psicopatológicas en suboficiales, oficiales y oficiales superiores del Ejército de Tierra). *Anales de psiquiatría*, 13 (9), 362-374.
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 197-221.
- Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. *Personality and individual Differences*, 5 (5), 501-509.
- Furnham, A. (1992a). Personality and learning style: A study of three instruments. *Personality and individual differences*, 13 (4), 429-438.
- Furnham, A. (1992b). *Personality at work. The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Fuselier, G. D. (1991). Hostage negotiation: Issues and applications. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 711-724). Chichester, UK: Wiley.
- Gal, R. & Mangelsdorff, A. D. (1991). *Handbook of military psychology*. Chichester, UK: Wiley.
- Galindo, J. (2014). *Evaluación de la moral militar en zona de operaciones*. Tesis doctoral. Universidad de Granada, Granada.
- Gallardo, P. (1995). *Militares de empleo vs militares de reemplazo en la Infantería de Marina*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Gallastegui, J. A. (1996). *Trastornos adaptativos y otras patologías en soldados de reemplazo en la Región Militar Centro: Estudio de los casos 1993-1995*. Trabajo monográfico para el premio en investigación Rafael Burgaleta. Universidad Complutense de Madrid. No publicado.
- Galletero, J. M., & Guimón, J. (1989). Historia, concepto y clasificación de la ansiedad. J. Guimón & J. M Galletero (Comps). *Neurosis de angustia*. Madrid: Jarpyo.
- García, I. (2004). A propósito de la fidelización de la Tropa y Marinería profesional. *Revista de Armas y Cuerpos*, 103, 38-39. Madrid: MINISDEF
- García, I. (2006). Gestión del conocimiento y fidelización de la Tropa y Marinería profesional en las Fuerzas Armadas Españolas. *Boletín de información*, 294, 27-34. Madrid: CESEDEN

- García de la Cruz, J. J. (1987). Dos realidades del Servicio Militar ¿Ignoradas o encubiertas? En Fundación Universidad Empresa (Ed.). *Debate sobre el Servicio Militar*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- García, M. y Robles, J. I. (2010). Estudio de las bajas temporales para el servicio por motivos psicológico: mejoras en la detección de psicopatología y simulación de trastorno mental en las Fuerzas Armadas. *Revista de Sanidad Militar*, 66 (3), 154-162.
- García-Montaña, J. & Tomé, C. (1990). El Servicio Militar: repercusiones psicológicas. *Revista Ejército*, 611, 80-87.
- García-Moreno, J. F. (1988). *Servicio militar en España (1913-1935)*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Estado Mayor del Ejército.
- García-Rodrigo, J. M. y Robles, J. I. (2002). La pericia en las Fuerzas Armadas. En Urrea, J. (Comp.). *Tratado de Psicología Forense*. Madrid: Siglo XXI.
- Garmany, G. (1958). Depressive states: their etiology and treatment. *British medical journal*, 2 (5092), 341.
- Gersh, F. S., & Fowles, D. C. (1979). Neurotic depression: The concept of anxious depression. *The psychobiology of the depressive disorders: Implications for the effects of stress*, 81-104.
- Gershon, E. S. (1990). Genetics. En Goodwin, F. K., y Jamison, R. (Dirs.): *Manic-Depressive Illness*. Nueva York: Oxford University.
- Gibson, J. (1982). Square pegs in square holes. *Police Review*, 90, 1702-1707.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3-8.
- Glassman, A. H., & Roose, S. P. (1981). Delusional depression: a distinct clinical entity? *Archives of General Psychiatry*, 38 (4), 424-427.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. En L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 2, pp. 141-166). Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. (1982). From ace to zombie: Some explorations in the language of personality. En C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (Vol. 1, pp. 203-234). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Goldstein, K. (1939). *The organism, a holistic approach to biology*. New York: American Book.

- Gregory, D. (1991). AI in the US and UK military: Current research and future trends. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 169-182). Chichester, UK: Wiley.
- Grey, S., Sartory, G. & Rachman, S. (1979). Synchronous and desynchronous changes during fear reduction. *Behaviour Research and Therapy*, 17, 137-147.
- Gross, O. (1909). *Ver psychopathologische minderwerigkeiten*. Leipzig.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel psychology*, 18 (2), 135-164.
- Guthrie, G. M., & Bennett, A. B. (1971). Cultural differences in implicit personality theory. *International Journal of Psychology*, 6 (4), 305-312.
- Hamilton, M. (1960). A rating scale for depression. *Journal of neurology, neurosurgery, and psychiatry*, 23 (1), 56.
- Hampson, S. E. & Goldberg, L. R. (2006). A first large cohort study of personality trait stability over the 40 years between elementary school and midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91 (4), 763-779.
- Hansen-Curtiss, P. (1989). A casual model of the relationship among accidents, bio-data, personality and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*, 74, (1), pp.81-90.
- Harig, P. T. (1991). Substance abuse programs in military settings. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 635-656). Chichester, UK: Wiley.
- Helton, K. T. & Street, D. R. (1992). *The five-factor personality model and naval aviation candidates (NAMRL 1379)*. Pensacola, FL: U.S. Naval Aerospace Medical Research Laboratory.
- Helton, K. T., Street, D. R. & Nontasak, T. (1993). *An evaluation of personality testing and the Five-Factor model in the selection of Landing Craft Air Cushion vehicle crew members (NAMRL 1384)*. Pensacola, FL: U.S. Naval Aerospace Medical Research Laboratory.
- Hernández-Juárez, E. (1987). Accidentes y suicidios durante el Servicio Militar. En Fundación Universidad Empresa (Ed.). *Debate sobre el Servicio Militar*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.

- Heymans, G. y Wiersma, E. (1909). Beiträge zur speziellen Psychologie auf Grund einer Massenuntersuchung. *Zeitschrift für Psychologie und Physiologie der Sinnesorgane*, 51. Leipzig: Barth.
- Hill, A. (1975). Extraversion and variety-seeking in a monotonous task. *British Journal of Psychology*, 66, 9-13.
- Himadi, W. G.; Boice, R. & Barlow, D. H. (1985). Assessment of agoraphobia: Triple response measurement. *Behaviour Research and Therapy*, 23, 311-323.
- Himadi, W. G., Boice, R., & Barlow, D. H. (1986). Assessment of agoraphobia—II: Measurement of clinical change. *Behaviour Research and Therapy*, 24 (3), 321-332.
- Hogan, R. (2005). In defense of personality measurement: New wine for old whiners. *Human Performance*, 18 (4), 331-341.
- Hogan, J., Barrett, P. & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1270-1285.
- Hogan, J. & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 100-112.
- Hoiberg, A. (1991). Military psychology and women's role in the military. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 725-740). Chichester, UK: Wiley.
- Holland, J. L (1994). *Self-Directed Search. Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hopwood, C. J., Morey, L. C., Ansell, E. B, Grilo, C.M., Sanislow, C. A., ... Skodol, A. E. (2009). The convergent and discriminant validity of Five-Factor traits: Current and prospective social, work, and recreational dysfunction. *Journal of Personality Disorders*, 23 (5), 466-476.
- Hough, L. M. (1988). *Literature review: Utility of temperament, biodata, and interest assessment for predicting job performance. Research Note ARI-88-02*. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5 (1/2), 139-155.

- Hough, L. M. (1997). The millennium for personality psychology: New horizons or good old daze. *Applied Psychology*, 47 (2), 233-261.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D. & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 581-595.
- Hough, L. M. & Furnham, A. (2003). Use of personality variables in work settings. En W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski & M. U. George, *Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12 (pp. 131-169). Nueva York: John Wiley and Sons.
- Hough, L. M. & Ones, D. S. (2001). The structure measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. En N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.) *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, vol. 1. London: Sage.
- Hough, L. M. & Oswald, F. L. (2005). They're right, well ... mostly right: Research evidence and an agenda to rescue personality testing from 1960s insights. *Human Performance*, 18 (4), 373-387.
- House, R. J., Shane, S. A. & Herold, D. M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *The Academy of Management Review*, 21 (1), 203-224.
- Hugdahl, K. (1981). The three-systems model of fear and emotion. A critical examination. *Behaviour Research and Therapy*, 19, 75-85.
- Hull, C. L. (1921). Quantitative aspects of the evolution of concepts: An experimental study. *Psychological Monographs*, 28 (1), i.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Hull, C. L. (1952). *A Behavior system*. New Haven: Yale University Press.
- Hunsley, J. & Meyer, G. J. (2003). The incremental validity of psychological testing and assessment: Conceptual, methodological, and statistical issues. *Psychological Assessment*, 15 (4), 446-455.
- Hunt, J. G. & Phillips, R. L. (1991). Leadership in battle and garrison: A framework for understanding the differences and preparing for both. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 411-430). Chichester, UK: Wiley.

- Hunter, E. J. (1991). Prisoners of war: Readjustment and rehabilitation. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 741-758). Chichester, UK: Wiley.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 869-879.
- IGESAN. (2015). Evaluación de la atención psicológica en las FAS. Madrid: Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Irazábal, E. (1994). *Factores de inestabilidad emocional en sujetos de reemplazo*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Jacobs, T. O. & Jaques, E. (1991). Executive leadership. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 431-447). Chichester, UK: Wiley.
- Jiménez, B. (1995). *Adecuación del P-211 a la medición de la Personalidad para soldados y marineros de reemplazo*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- John, O. P., Naumann, L. P. & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. En O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). Nueva York, NY: Guilford.
- John, O., Robins, R., & Pervin, L. (2010). *Handbook of Personality. Theory and Research*. New York: Guilford.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. En O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). Nueva York, NY: Guilford.
- Johnson, J. A. (1997). Units of analysis for description and explanation in psychology. En R. Hogan, J. A. Johnson & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 73-93). San Diego, CA: Academic Press
- Jones, A. (1991). The contribution of psychologists to military officer selection. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 63-80). Chichester, UK: Wiley.

- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 765-780.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52 (3), 621-652.
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A metaanalytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 797-807.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. En H. P. Gunz & M. A. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 59-78). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. & Wen Fen Yang, I. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass* 2/5, 1982-2000.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 745.
- Jung, C. G. (1921). *Psychology of the Unconscious: A Study of the Transformations and Symbolisms of the Libido; a Contribution to the History of the Evolution of Thought*. Moffat: Yard.
- Kamdar, D., & Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of applied psychology*, 92 (5), 1286.
- Kamp, J. D. & Hough, L. M. (1988). Utility of temperament for predicting job performance. En L. M. Hough (Ed.), *Literature review: Utility of temperament, biodata, and interest assessment for predicting job performance* (pp. 1-90). Research Note ARI-88-02. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

- Kaplan, M. (1991). Cultural ergonomics: An evolving focus for military human factors. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 155-168). Chichester, UK: Wiley.
- Karney, B. R. & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, method, and research. *Psychological Bulletin*, 118, 3-34.
- Kay, D. W. K., Garside, R. F., Beamish, P. & Roy, J. R. (1969). "Endogenous" and "Neurotic" syndromes of depression: A 5-to 7-year follow-up of 104 cases. *The British Journal of Psychiatry*, 115 (521), 389-399.
- Keller, J. M. (1983). Motivational design of instruction. *Instructional design theories and models: An overview of their current status*, 1, 383-434.
- Kendell, R. (1976). The clasification of depression: A review of contemporary confusion. *Brit. J. Psychiat.*, 129, 15-28.
- Kennedy, C. H. & McNeil, J. A. (2006). A history of military psychology. En C.H. Kennedy & E. A. Zillmer (Eds.), *Military psychology: Clinical and operational applications* (pp. 1-17). Nueva York, NY: Guilford Press.
- Kennedy, C. H., & Zillmer, E. A. (2006). Military psychology. *Clinical and Operational Applications*. New York: Guilford.
- Kieffer, K. M., Schinka, J. A., & Curtiss, G. (2004). Person-Environment Congruence and Personality Domains in the Prediction of Job Performance and Work Quality. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (2), 168.
- Kiloh, L. G., & Garside, R. F. (1963). The independence of neurotic depression and endogenous depression. *The British Journal of Psychiatry*, 109 (461), 451-463.
- Klages, L. (1932). *The science of character*. Oxford, England: Sci-Art.
- Klein, D. F.; Gittelman, R.; Quitkin, F. & Rifkin, A. (1984). *Diagnosis and drug treatment of psychiattic disorders: Adults and children*. Baltimore: Williams & Wilkins.
- Kobrick, J. L. & Johnson, R. E. (1991). Effects of hot and cold environments on military performance. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 215-232). Chichester, UK: Wiley.
- Krantowitz, T. M. (2014). *Global assessment trends report*. Surrey, UK: CEB-SHL.

- Krueger, G. P. (1991). Sustained military performance in continuous operations: Combatant fatigue, rest and sleep needs. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 255-278). Chichester, UK: Wiley.
- Kupfer, D. J., Pickar, D., Himmelhoch, J. M., & Detre, T. P. (1975). Are there two types of unipolar depression? *Archives of general psychiatry*, 32 (7), 866-871.
- La Plaza, A. (2014). Procesos selectivos en el Órgano Central. Problemática y propuestas. En Hernández Ferrero (Presidencia). *I Congreso de Sanidad Militar*. Inspección General de Sanidad, Granada.
- Labuc, S. (1991). Cultural and societal factors in military organizations. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 471-490). Chichester, UK: Wiley.
- Lacey, J. I. (1967). Somatic responses patterning and stress: Some revisions of the activation theory. En M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Psychological stress*. New York: Appleton CenturyCrofts.
- Lang, P. J. (1968). Fear reduction and fear behavior: Problems in treating a construct. En J. M. Shilen (Ed.), *Research in psychotherapy*. Vol.111. Washington: Ameritan Psychological Association.
- Lang, P. J. (1971). The application of psychophysiological methods to the study of psychotherapy and behavior modification. En A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*. New York: John Wiley & Sons. pp. 75-125.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw- Hill.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39 (2), 329-358.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: two new facet scales and an observer report form. *Psychological assessment*, 18 (2), 182.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2008). The HEXACO personality factors in the indigenous personality lexicons of English and 11 other languages. *Journal of personality*, 76 (5), 1001-1054.

- Lenz, E. J. & Roberts, B. J. (1991). Consultation in a military setting. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 671-687). Chichester, UK: Wiley.
- Leonhard, K. (1959). Die Cycloiden, meist als Schizophrenien verkannten Psychosen, *Psychiat. Neurol. medo Psychol.*, 9, pp. 359-364.
- LePine, J. A. & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 326-336.
- Lewinsohn, P. M., Biglan, A., & Zeiss, A. M. (1976). Behavioral treatment of depression. En P.O. Davidson (Ed.), *The behavioral management of anxiety, depression and pain* (pp.91-146). New York: Brunner/Mazel.
- Lewinsohn, P. M., Gotlib, I. H., & Hautzinger, M. (1997). *Tratamiento conductual de la depresión unipolar. Manual para el tratamiento cognitivo-conductual de los trastornos psicológicos*. Madrid: Siglo XXI.
- Lewinsohn, P. M., Hoberman, H., Teri, L., & Hautzinger, M. (1985). An integrative theory of depression. *Theoretical issues in behavior therapy*, 331359.
- Lewinsohn, P. M., Youngre, M. A. & Grosscup, S. J. (1979). Reinforcement and depression. En R. A. Depue (Ed). *The Psychobiology of Depressive Disorders*. New York: Academic Press.
- Llaquet, L. & Quiroga, M. (1990). La atención asistencial y pericial de presuntos suicidios de tropa. *Revista de Medicina militar*, 3, 312-316.
- Lombardo, T. W. & Bellack, A. S. (1978). The external validity of laboratory analogue assessments for speech anxiety. *Comunicación presentada en la Reunión Anual de la Association for Advancement of Behavior Therapy*. Chicago.
- López, A. (1994). *Perfil de Personalidad del Policía Naval a través del Cuestionario de Personalidad 16PF*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- López-Ibor, J. J. (1992). *CIE-10: Trastornos mentales y del comportamiento*. Madrid: Meditor.
- Luengo, M. A. (1997). La Evaluación de la Personalidad: un análisis conceptual. *Escritos de Psicología* (1), pp. 47-57.

- Lydiard, R. B. (1991). Coexisting depression and anxiety: special diagnostic and treatment issues. *Journal of Clinical Psychiatry*, 52, 48-54.
- Mando de Adiestramiento y Doctrina, MADOC (2008). *Perfil del Oficial, Suboficial y Tropa en el año 2015*. Programa de Investigación 59/02. Para uso interno en las Fuerzas Armadas.
- Mahoney, M. J. (1974). *Cognition and Behavior Modification*. Cambridge: Bellinger.
- Mandler, G. (1972). Helplessness: Theory and research in anxiety. En Ch. Spielberger (Ed.), *Anxiety, current trends in theory and research*. New York: Academic Press.
- Mando de Adiestramiento y Doctrina, MADOC. (1999a). *Tendencias: Nuevo concepto de Instrucción y Adiestramiento*. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Mando de Adiestramiento y Doctrina, MADOC. (1999b). *Tendencias: Combatiente del futuro*. Madrid: Ministerio de Defensa.
- Mando de Adiestramiento y Doctrina, MADOC. (2014). *Plan estadístico de la Defensa. Estadística de personal militar de complemento, militar de tropa y marinería y reservista voluntario (2013-2016)*. Madrid: Ministerio de Defensa. Secretaría General Técnica.
- Manning, F. J. (1991). Morale, cohesion and esprit de corps. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 453-470). Chichester, UK: Wiley.
- Mapother, E. (1926). Discussion on manic-depressive psychosis. *British Medical Journal*, 11, 872-876.
- Marín-Martínez, F., Sánchez-Meca, J. & López-López, J. A. (2009). El metaanálisis en el ámbito de las Ciencias de la Salud: Una metodología imprescindible para la eficiente acumulación del conocimiento. *Fisioterapia*, 31 (3), 107-114.
- Marks, I. & Lader, M. (1973). Anxiety states (anxiety neurosis). A review. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 156 (1), 3-18.
- Martín, M. A. (1997). La evaluación de la personalidad: un análisis conceptual. *Escritos de psicología* (1), 47-57.
- Martín, P. (1997). *Estudio comparativo de Personalidad en alumnos de la Academia de Artillería*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.

- Martín, S. (2002). El consentimiento informado y el dictamen pericial psicológico. *Tratado de psicología forense*, 837-844.
- Martínez, J. A. (2012). Análisis descriptivo del personal militar español asistido por el Servicio de Psicología del Role 2 de Herat, Afganistán. *Revista de Sanidad Militar*, 68, (3), 163-167.
- Martínez, J. A. (2014). La labor asistencial en el servicio de psicología del Role 2 de la FSB de Herat, Afganistán. En Hernández Ferrero (Presidencia). *I Congreso de Sanidad Militar*. Inspección General de Sanidad, Granada.
- Martínez, M. (1994). *Métodos y diseños de investigación en psicología*. Madrid: Editorial Complutense.
- Martínez, M. (2007). *Monografía: Planificación y escasez de aspirantes a las Fuerzas Armadas*. Madrid: ESFAS.
- Martínez, M. R., Chacón, J. C. & Castellanos, M. A. (2014). *Análisis de datos en Psicología y Ciencias de la Salud. Volumen I y II*. Madrid: Editorial EOS.
- Martínez, O., Ruz, A., Granado, M. A., Martínez, J. A., Fuertes, J. C., & Cabrera, J. (1992). Aproximación a la personalidad de sujetos con intentos autolíticos en el servicio militar. *Psiquis: Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicopatología*, 13 (5), 11-22.
- Martocchio, J. J., & Judge, T. A. (1997). Relationship between conscientiousness and learning in employee training: mediating influences of self-deception and self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 764.
- Mas, J. (1994). La psicología clínica en las Fuerzas Armadas: una comparación. *Revista Medicina Militar*, 3, 306-308.
- Mas, J. (1995). *Exclusión del servicio militar por motivos psiquiátricos*. Trabajo monográfico para curso de Diplomado en Psicología Militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Massana, J. (1986). Ataques de pánico: un trastorno de ansiedad diferenciado. En A. Tobeña (Dir.). *Trastornos de ansiedad. Orígenes y Tratamiento*. Barcelona: Alamex.
- McAdams, D. P. (1992). The Five-Factor model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 60 (2), 329-361.
- McCrae, R. R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (3), 577-585.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1994). The stability of personality: Observations and evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3 (6), 173-175.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52 (5), 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36 (3), 587-596.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., ...& Piedmont, R. L. (1999). Age differences in personality across the adult life span: Parallels in five cultures. *Developmental Psychology*, 35 (2), 466-477.
- McCrae, R. R., Jang, K. L., Livesley, W. J., Riemann, R. & Angleitner, A. (2001). Sources of structure: Genetic, environmental, and artifactual influences on the covariation of personality traits. *Journal of Personality* 69 (4), 511-535.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- McCrae, R. R. & Terracciano, A. (2006). National character and personality. *Current Directions in Psychological Science*, 15 (4), 156-161.
- McCrae, R. R., Terracciano, A., Khoury, B., Nansubuga, F., Knezevic, G. D. J. D., Camart, N. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (3), 547-561.
- McCrae, R. R., Zonderman, A. B., Costa, P. T., Bond, M. H. & Paunonen, S. V. (1996). Evaluating replicability of factors in the revised NEO Personality Inventory: Confirmatory factor analysis versus Procrustes rotation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 552-566.
- McDonough Jr, J. D. (1991). *Perceived Levels of Information Uncertainty, Job Insecurity and Supervisor Credibility: Effects of the Drawdown Among Soldiers in the United States Army*. Alexandria VA: Army Military Personnel Center
- McGregor, F.A. (1996). An Abbreviated MMPI: Predictor of security guard performance. Dissertation Abstracts International. Section B. *The Sciences and Engineering*, 56, 6444.

- McHenry, J. J., Hough, L. M., Toquam, J. L., Hanson, M. A. & Ashworth, S. (1990). Project A validity results: The relationship between predictor and validity domains. *Personnel Psychology*, 43 (2), 335-354.
- Medialdea, J. (2004). Conciencia de la situación y Personalidad. Factores estresantes y personalidad en pilotos de avión. *Revista de Medicina Aeroespacial y ambiental*, (4), 66-70.
- Medina, J. L & Robles, J. L. (1990). Trastornos adaptativos en el medio militar. Factores de importancia pronóstica. *Medicina militar*, 1, 62-69.
- Meichenbaum, D. (1977). *Cognitive Behavior modification: An integrative approach*. Nueva York: Plenum Press.
- Mejías, J. (2007). *Las bajas psiquiátricas en las Fuerzas Armadas*. Monografía realizada con ocasión del IX Curso de ascenso al empleo de General de Brigada/Contraalmirante. Madrid: Escuela Superior de las Fuerzas Armadas (CESEDEN)
- Menéndez, M. A. (1999). *Alarma en la Guardia Civil por el aumento de bajas psicológicas*. Diario 16 (Madrid). 13 de diciembre.
- Mettlin, C. (1976). Occupational careers and the prevention of coronary-prone behavior. *Social Science and Medicine* (1967), 10 (7), 367-372.
- Mickley, G. A. & Bogo, V. (1991). Radiological factors and their effects on military performance. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 365-385). Chichester, UK: Wiley.
- Miguel-Tobal, J. J. (1985). *Evaluación de respuestas cognitivas, fisiológicas y motoras de ansiedad. Elaboración de un instrumento de medida*. Madrid: Universidad Complutense.
- Miguel-Tobal, J. J (1990). La Ansiedad. En J. Mayor y J. L. Pinillos (Eds.). Tratado de Psicología General. Vol 8. Palafox, S. y Vila, J. (Eds.). *Motivación y Emoción*. Madrid: Alhambra Universidad.
- Miguel-Tobal, J. J. (1993). Cuestionarios, inventarios y escalas. *Manual de técnicas de modificación y terapia de conducta*, 151-180.
- Miguel-Tobal, J. J. & Cano-Vindel, A. (1984). *Desarrollo de un Inventario de Situaciones y Respuestas de Ansiedad (I.S.R.A.)*. Libro de Comunicaciones del Primer Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos. Madrid: Ed. C.O.P

- Miguel-Tobal, J. J., & Cano-Vindel, A. (1990). La evaluación de la ansiedad. Situación presente y direcciones futuras. En C.O.P. (Ed.), *Diagnóstico y Evaluación Psicológica* (pp. 90-94). Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos (COP).
- Miguel-Tobal, J. J., & Cano-Vindel, A. (1995). Perfiles diferenciales de los trastornos de ansiedad. Differential profiles in anxiety disorders. *Ansiedad y Estrés*, 1, 37-60.
- Milgram, N. A. (1991). Personality factors in military psychology. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 559-572). Chichester, UK: Wiley.
- Miralles, F. (2001). *Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el Servicio Militar Obligatorio*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Miralles, F., & Cano Vindel, A. (2009). Suicidios en soldados de las fuerzas armadas de España en la última década del servicio militar obligatorio (1991-2001). *Clínica y salud*, 20(2), 189-196.
- Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. Nueva York, NY: Wiley. (Ed. española: Personalidad y evaluación. México, MX: Trillas, 1973).
- Mischel, W. (1977). The Interaction of Person and Situation. En D. Magnusson & N. S. Endler (Eds.), *Personality at the Crossroads: Current Issues in Interactional Psychology* (pp. 340-341). Hillsdale. N.J.: Erlbaum.
- Mischel, W. (1990). Personality dispositions revisited and revised: A view after three decades. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 111-134). Nueva York, NY: Guilford.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-268.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49, 229-58.
- Montero, D. (1999). El sistema valoración-enseñanza-evaluación de destrezas adaptativas: ICAP, CALS y ALSC. En M. A. Verdugo & F. B. Jordán de Urrés (Coords.): *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. Actas de las III Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad. Salamanca: Amarú.

- Montero, D. (2005). La conducta adaptativa en el panorama científico y profesional actual. *Intervención Psicosocial*, 14 (3), 277-293.
- Moore, T. J. & Von Gierke, H. E. (1991). Military performance in acoustic noise environments. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 295-312). Chichester, UK: Wiley.
- Mora, E. (1997). *Estudio comparativo del perfil psicológico entre soldados militares de empleo y soldados militares de reemplazo*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Morey, L. C., Ansell, E. B, Grilo, C. M., Sanislow, C. A., ... Skodol, A. E. (2009). The convergent and discriminant validity of Five-Factor traits: Current and prospective social, work, and recreational dysfunction. *Journal of Personality Disorders*, 23 (5), 466-476.
- Morgan, W. P. (1980). The trait psychology controversy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 51, 5076.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007a). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60 (3), 683-729.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt N. (2007b). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology*, 60 (4), 1029-1049.
- Moskos, C. C. & Word, F. R. (1991). *Lo militar: ¿Mas que una profesión?* Madrid: Imprenta del Ministerio de Defensa.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- Mount, M. K. & Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 153-200.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Strauss, J. P. (1999). The joint relationship of conscientiousness and ability with performance: Test of the interaction hypothesis. *Journal of Management*, 25, 707-721.
- Mowrer, O. H. (1939): «A Stimulus-response analysis of anxiety and its role as a reinforcing agent», *Psychol. Rev.*, 46, 553-565.

- Mowrer, O. H. (1959). Changing conceptions of the unconscious. *The Journal of nervous and mental disease*, 129 (3), 222-234.
- Mufson, D. W., & Mufson, M. A. (1998). Predicting police officer performance using the Inwald Personality Inventory: An illustration from Appalachia. *Professional Psychology: Research and Practice*, 29 (1), 59.
- Muñiz, J., & Fernández-Hermida, J. R. (2010). The opinion of Spanish psychologists about the test use. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 108-121.
- Muñoz, M. J. (2006). Estudio de las características ansiosas y depresivas en población militar: implicaciones clínicas, legales y forenses. *Revista de Medicina Militar*, 62 (3) 146-149.
- Muñoz-Adánez, A. & Forteza, J. A. (1989). Personalidad y rendimiento en personal comercial de empresas aseguradoras [Personality and performance in sales personnel of assurance companies]. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 4, 165-178.
- Murphy, J. M., Sobol, A. M., Neff, R. K., Olivier, D. C., & Leighton, A. H. (1984). Stability of prevalence: depression and anxiety disorders. *Archives of General Psychiatry*, 41 (10) 990-997.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murphy, K. R. & Dzieweczynski, J. L. (2005). Why don't measures of broad dimensions of personality perform better as predictors of job performance? *Human Performance*, 18, 343-357.
- National Research Council. (2008). *Human behavior in military contexts. Committee on Opportunities in basic research in the behavioral and social Sciences for the U.S. Military*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Negrón, J. M. (1995). *Psicopatía y conflictividad*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Neil, J. R. (1993). How psychiatric symptoms varied in World War I and II. *Military Medicine*, 158 (3), 149-151.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58 (2), 367-409.

- Norman, W. T. (1963). Towards and adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66 (6), 574-583
- Nougués, M. I. (1919) Aviación y Sanidad Militar. *Revista de Sanidad Militar*, 9, 436-439; 463-468; 491-498.
- Novis, M. L. (1998). Los cuestionarios de personalidad en la selección de pilotos de línea aérea. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (1), 113-128.
- Noy, S. (1991). Combat stress reactions. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 507-530). Chichester, UK: Wiley.
- Núñez, M. A. (1997). Intervención psicológica en operaciones militares. La experiencia en Bosnia i Herzegovina. *Anuario de Psicología Jurídica*, pp. 23-42.
- Nyhus, E. K., & Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings. *Journal of Economic Psychology*, 26 (3), 363-384.
- O'Hearn, T. P. (1991). Psychotherapy and behavior change. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 607-624). Chichester, UK: Wiley.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. & Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60 (4), 995-1027.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (1996). Bandwidth-fidelity dilemma in personality measurement for personnel selection. *Journal of Organizational Behavior*, 17 (6), 609-626.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (2003). Personality and counterproductive work behaviors. En A. Sagie, S. Stashevsky & M. Koslowsky (Eds.), *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations* (pp. 211-249). Hampshire, UK: Palgrave/MacMillan.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18 (4), 389-404.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 660-679.

- Ones, D. S., Viswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 78 (4), 679-703.
- Ortiz-Tallo, M., & Cardenal, V. (2004). *El apasionante mundo de la personalidad*. Málaga: Aljibe.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P. y Peiró, J. M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15 (1), 54-57.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the Five Factor model of personality: Evidence for five robust factors in questionnaire data. En G. V. Caprara & G. L. Van Heck (Eds.), *Modern personality psychology: Critical reviews and new directions* (pp. 73-109). Nueva York, NY: Harvester Wheatsheaf.
- Ozer, D. J. & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Padreda, M. (1995). *Estudio de Personalidad de sujetos expedientados*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Passini, F. T. & Norman, W. T. (1966). A universal conception of personality structure? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4 (1), 44-49.
- Paul, G. L. & Bemstein, D. A. (1973). Anxiety and clinical problems. En J. T. Spence, R. C. Carson & Thibaut (Eds.), *Behavioral approaches to therapy*. Morristown: General Learning Press.
- Paunonen, S. V. (1998). Hierarchical organization of personality and prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (2), 538-556.
- Paunonen, S. V. & Ashton, M. S. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (3), 524-539.
- Paunonen, S. V. & Jackson, D. N. (2000). What is beyond the Big Five? Plenty! *Journal of Personality*, 68 (5), 821-835.

- Paunonen, S. V., Rothstein, M. G. & Jackson, D. N. (1999). Narrow reasoning about the use of broad personality measures for personnel selection. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (3), 389-405.
- Pedersen, L. A., Allan, K. E., Laue, F. J., Johnson, J. R. & Siem, F. M. (1992). *Personality theory for aircrew selection and classification. Tech. Rep. AL-TR-1992-0021*. Brooks Air Force Base, TX: Armstrong Laboratory.
- Pelechano, V. (1993). *Personalidad: Un enfoque histórico-conceptual*. Valencia: Promolibro.
- Pelechano, V. (1996). *Psicología de la personalidad: I. Teorías*. Barcelona: Ariel.
- Peña-Casanova, J. Aguilar, M, Bertrán-Serra, I., Santacruz, P., Hernández, G., Insa, R., Pujol, A., Sol, J. M., Blesa, R. & Grupo NORMACODEM. (1997). *Neurología*, 12 (2), 61-68.
- Peñaranda, M. (2003). La colaboración científica en la Psicología Social y de la Personalidad: Análisis bibliométrico del Journal of Personality and Social Psychology. Tesis doctoral. Universidad de Murcia, Murcia.
- Peñaranda, M. & Quiñones, E. (2005). El devenir de la Psicología de la Personalidad (1965-2000): Los mayores avances en la psicología de la personalidad publicados desde el Journal of Personality and Social Psychology (JPSP). *Actas del 2º Congreso Hispano-Portugués de Psicología. Iberpsicología*, 10 (5,1).
- Pérez, A. (1991). Teoría factorial de la personalidad: R. B. Cattell. En J. Bermúdez (Ed.), *Psicología de la personalidad* (5ª Ed., pp. 361-384). Madrid: UNED.
- Pérez, A. M. (2014). *Estudio de los niveles de Ansiedad y Depresión en los integrantes en la misión hispaniola en Haití*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Pérez, A. M., & Rodríguez González, J. M. (2011). Análisis del estado emocional de una unidad del ejército español en zona de operaciones. *Sanidad Militar*, 67 (2), 71-77.
- Pérez, J. & Serra, E. (1997). Influencia del rol tradicional femenino en la sintomatología ansiosa en una muestra de mujeres adultas. *Anales de Psicología*, 13 (2), 155-161.
- Pérez, M., Robles, H., Fernández, M. y Vila, J. (1994). Comportamientos de riesgo para la salud en jóvenes españoles que realizan el servicio militar. *Apuntes de Psicología*, 40, pp.61-85.

- Pérez-García, A. M., & Bermúdez, J. (2003). Concepto y ámbito de estudio. En J. Bermúdez, A. M. Pérez García & Sanjuán, P (Eds.), *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación* (Vol. 1. pp. 25-60). Madrid: UNED.
- Pervin, L. A. (1990). A brief history of modern personality theory. En L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality. Theory and research*. (pp. 3-18). New York: Guilford.
- Pervin, L. A. (1994). A critical analysis of current trait theory. *Psychological Inquiry*, 5 (2), 103-113.
- Pinillos, J. L. (1975). *Principios de Psicología*. Madrid: Alianza.
- Prandstraller, G. P. (1990a). *La profesión militar en Italia*. Madrid: Imprenta del Ministerio de Defensa.
- Prandstraller, G. P. (1990b). "Intellectuels" et "professionnels libéraux" le professionnalisme aujourd'hui. *Revue européenne des sciences sociales*, 105-122.
- Presidencia del Gobierno, Gobierno de España (2013). *Estrategia de Seguridad Nacional: Un proyecto compartido*. Departamento de Seguridad Nacional.
- Presidencia del Gobierno. (2007). Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Boletín Oficial del Estado, 278, de 20/11/2007, 47336-47377.
- Preskorn, S. H. & Fast, G. A. (1993). Beyond signs and symptoms: the case against a mixed anxiety and depression category. *Journal of Clinical Psychiatry*, 54, 24-32.
- Pribram, K. H. & McGuiness, (1975). Arousal, activation and effort in the control of attention. *Psychological Review*, 82, 116-149.
- Prieto, J. M. (1985). Raymond B. Cattell: Una vida dedicada a la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 21, 78-83.
- Prieto, J. M., Gouveia, V. V., & Fernandez, M. (1996). Evidence on the primary source-trait structure in the Spanish 16 PF. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 46 (1), pp. 33-44.
- Puell de la Villa, F. (1995). *Origen, vida y reclutamiento del infante español (1700-1912)*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Rachman, S. & Hodgson, R (1974). Synchrony and desynchrony in fear and avoidance. *Behaviour Research and Therapy*, 12, 311-318.

- Rath, F. H. & McCarroll, J. E. (1991). Clinical psychological assessment. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 579-592). Chichester, UK: Wiley.
- Rath, F. H. & Norton, F. E. (1991). Education and training: Professional and paraprofessional. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 593-606). Chichester, UK: Wiley.
- Real Academia Española. (2012). Diccionario de la lengua española (22ª edición). Madrid: RAE. Recuperado de <http://rae.es/recursos/diccionarios/drae>.
- Rehm, L. P. (1988). Assessment of depression. En A. S. Bellack & M. Hersen (Eds.), *Behavioral assessment: A practical handbook* (pp.313-364). New York: Pergamon Press.
- Rehm, L. P., & Naus, M. J. (1990). A memory model of emotion. En R. E. Ingram (Ed.), *Contemporary psychological approaches to depression*. (pp. 23-35). New York: Plenum Press.
- Reiss, S. (1980). Pavlovian conditioning and human fear: An expectancy model. *Behavior Therapy*, 11, 380-396.
- Revelle, W. (1995). Personality. *Annual Review of Psychology*, 46, 295-328.
- Revelle, W. (2008). Association for Research in Personality: The home for psychological generalists. *Newsletter of the Association for Research in Personality*, 2, 1-5.
- Roberts, B. W. & Del Vecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 126 (1), 325.
- Roberts, B. & Hogan, R. (2002). *Personality Psychology in the Workplace* (2002). Washington, DC: APA.
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A. & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2 (4), 313-345.
- Robertson, I. T. & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74 (4), 441-472.
- Robles, J. I. (1999). Pericia en el Tribunal Médico Militar Psiquiátrico Especial. *Anuario de Psicología Jurídica*, (9), 123-131.

- Robles, J I. (2010). La Psicología y el combatiente en los conflictos actuales. *Conferencia impartida en las Jornadas sobre Sanidad Militar en la Real Academia Nacional de Medicina el 18 de noviembre*. Madrid.
- Robles, M. (2000). *Conferencia en la sección de personal de la división logística del Estado Mayor del Ejército*. Madrid: ESFAS.
- Rogers, C. R. (1950). The significance of the self-regarding attitudes and perceptions. En M. L. Reymert (Ed.), *Feelings and emotions; The Mooseheart Symposium*, (pp. 374-382). New York: McGraw-Hill.
- Rojas, C., & Esser Díaz, J. (1999). Trabajo precario y salud mental. *Arch. venez. psiquiatr. neurol*, 45 (93), 44-47.
- Rolnick, A. & Gordon, C. R. (1991). The effects of motion induced sickness on military performance. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 279-294). Chichester, UK: Wiley.
- Romero, E. (2002). Investigación en psicología de la personalidad: Líneas de evolución y situación actual. *Boletín de Psicología*, 74, 39-77.
- Romero, E. (2005). ¿Qué unidades debemos emplear? Las “dos disciplinas” de la psicología de la personalidad. *Anales de Psicología*, 21, 244-258.
- Roncero, M., Fornés, G., & Belloch, A. (2013). Hexaco: una nueva aproximación a la evaluación de la personalidad en español. *Revista argentina de clínica psicológica*, 22 (3), 205-218.
- Roncero, M., Fornés, G., García-Soriano, G., & Belloch, A. (2014). Modelo de personalidad HEXACO: Relaciones con psicopatología emocional en una muestra española [HEXACO personality model: Relationships with emotional psychopathology in a Spanish sample]. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19 (1), 1-14.
- Roth, M., & Mountjoy, C. Q. (1982). The distinction between anxiety states and depressive disorders. In *Handbook of affective disorders* (pp. 70-92). Churchill Livingstone Edinburgh.
- Rothstein, M. G. & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16 (2), 155-180.
- Rueda, R. (1987). *Personalidad, psicopatología y valores interpersonales: un estudio sobre las características, interrelaciones y diferencias de nivel educacional en*

- las dotaciones de marinería voluntarias para el Juan Sebastián el Cano*. Curso Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Rumelin, G. (1890). Über die Temperamente [On temperaments]. *Deutsche Rundschau*, 64, 397-412.
- Russell, M.-Karol, D. (1994): 16PF Fifth Edition. Administrator manual. 2nd Edition. Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Russell, M.-Karol, D. (1995): 16PF-5. *Manual. Publicaciones de Psicología Aplicada. Serie menor nº 228*. Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Sackett, P. R., Gruys, M. L. & Ellingson, J. E. (1998). Ability-personality interactions when predicting job performance. *Journal of Applied Psychology*, 83 (4), 545-556.
- Sackett, P. R. & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419-450.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 30-43.
- Salgado, J. F. (1998). Big Five personality dimensions and job performance in Army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, 11, (2/3), 271-288.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1-2), 117-125.
- Salgado, J. F. (2004). Moderator effects of job complexity on the Big Five validity. *Póster presentado en la 19ª conferencia anual de la Society for Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, IL, 2-4 ABR 2004.
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: Implicaciones para la práctica de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 26, 115-128.
- Salgado, J. F., Anderson, N. & Tauriz, G. (in press). The validity of ipsative and quasi-ipsative forced-choice personality inventories for different occupational groups: A comprehensive meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (first published online 17 Dec 2014. doi: 10.1111/joop.12098).

- Salgado, J. F. & De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson & O. Schmit-Voskuyl (Eds), *Handbook of personnel selection* (pp. 174-198). Oxford, UK: Blackwell.
- Salgado, J. F. & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Colegio*, 29 (1), 16-24.
- Salgado, J. F., Moscoso, S. & Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: Evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 74–84. <http://dx.doi.org/10.1111/ijsa.12018>.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., & Lado, M. (2003). Evidence of Cross-Cultural Invariance of the Big Five Personality Dimensions in Work Settings. *European Journal of Personality*, 17, S67-S76. <http://dx.doi.org/10.1002/per.482>.
- Salgado, J. F., Moscoso, S., Sanchez, J. I., Alonso, P., Choragwicka, B. & Berges, A. (2015). Validity of the five-factor model and their facets: The impact of performance measure and facet residualization on the bandwidth-fidelity debate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 1–25. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2014.903241>.
- Salgado, J. F. & Táuriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 3–30. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.716198>.
- Salgado, F. C., Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2001). Predictors Used for Personnel Selection: An Overview of Constructs, Methods and Techniques. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangel & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 165-199). Londres: Sage.
- Samper, E. (2015). *Factores de riesgo psicológico en el personal militar que trabaja en emergencias y catástrofes*. Tesis doctoral. Universidad complutense de Madrid, Madrid.
- Samper, E., & Robles, J. I. (2014). Análisis factorial exploratorio de una prueba de personalidad en la Unidad Militar de Emergencias. *Sanidad Militar*, 70 (4), 256-262.

- Sánchez, J. (1986). La revisión cuantitativa: Una alternativa a las revisiones tradicionales. *Anales de Psicología*, 3, 79-107.
- Sánchez, J., & Ato, M. (1989). Meta-análisis: Una alternativa metodológica a las revisiones tradicionales de la investigación. En J. Arnau & H. Carpintero (Coords.), *Tratado de psicología general*, 1, 617-669.
- Sánchez-Bernardos, M. L. (1992). La estructura universal de la personalidad: El enfoque léxico y los cinco grandes. *Estudios de Psicología*, (47), 73-88.
- Sánchez-Meca, J. & Botella, J. (2010). Revisiones sistemáticas y meta-análisis: Herramientas para la práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 7-17.
- Sánchez-Meca, J. & Marín-Martínez, F. (2010). Meta-analysis in psychological research. *International Journal of Psychological Research*, 3 (1), 151-163.
- Sandal, G. M., Musson, D., Helmreich, R. L. & Gravdal, L. (2005). Social desirability bias in personality testing: Implications for astronaut selection. *Acta Astronautica*, 57, 634-641.
- Sandín, B. & Chorot, P. (1983). Evaluación de rasgos psicológicos. En R. Fernández-Ballesteros, *Psicodiagnóstico* (pp. 757-794). Madrid: UNED.
- Sanjuán, P. (2010). Estructura psicológica de la personalidad I: teorías de Cattell y Eysenck. En J. Bermúdez, A. M. Pérez-García & P. Sanjuán (Eds.), *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación* (Vol. 1. pp.145-193). Madrid: UNED.
- Santacreu, J., Rubio, V. J. & Hernández, J. M. (2004). Evaluación objetiva de la personalidad: Una alternativa a los cuestionarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 30 (134), 803-825.
- Santacreu, J., Rubio, V. J. y Hernández, J. M. (2006). The objective assessment of personality: Cattells's T-data revisited and more. *Psychology Science*, 48 (1), 53-68.
- Sanz-Carrillo, C., García-Campayo, J. J. & Sánchez, A. (1993). Estudio de personalidad en pacientes con trastorno de pánico. *Actas Luso-Esp Neurol Psiquiatr Cienc Afines*, 21, 243-249.
- Saucier, G. (2002). Orthogonal markers for orthogonal factors: The case of the Big Five. *Journal of Research in Personality*, 36 (1), 1-31.
- Saucier, G. & Goldberg, L. R. (2002). Assessing the Big Five: Applications of 10 psychometric criteria to the development of marker scales. En B. de Raad & M.

- Perugini (Eds.), *Big Five assessment* (pp. 2958). Ashland, OH: Hogrefe and Huber.
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 45–65. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091255>.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A. & Kirsch, M. (1984). Meta-analyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37 (3), 407-422.
- Schmitt, N. & Oswald, F. L. (2006). The impact of corrections for faking on the validity of noncognitive measures in selection settings. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 613-621.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1977). Development of a general solution to the problem of validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 62, 529-540.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274.
- Schneider, R. J. & Hough, L. M. (1995). Personality and industrial/organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 75-129.
- Sebastián, D. S. (2014). *Autoobservación y exclusión del Servicio Militar Obligatorio por desajustes psíquicos*. Tesis doctoral. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas.
- Seisdedos, N. (1978). *16PF, monografía técnica*. Madrid: TEA Ediciones. (Eds.: 2ª, 1981; 3ª, 1985; 4ª, 1990; 5ª, 1992).
- Seisdedos, N. (1988). Selección, cuestionarios y distorsión motivacional (Actitud inteligente de adaptación). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9, 3-33.
- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. New York: WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Selye, H. (1950). *The physiology and pathology of exposure to stress*. Oxford, England: Acta, Inc.
- Selye, H. (1974). *Stress sans détresse*. New York: Lippincott.

- Serres, J. (2005). Monografía para curso de Estado Mayor: *El Soldado del Siglo XXI*. Madrid: ESFAS.
- Shaw, L. y Sichel, H. (1970). *Accident Proneness*. Oxford: Pergamon.
- Shedletsky, R., & Endler, N. S. (1974). Anxiety: The state-trait model and the interaction model1. *Journal of Personality*, 42 (4), 511-527.
- Sheehy, N. & Chapman, A. (1987). Industrial Accidents. En C. Cooper y I. Robertson (Eds) *International Review of Industrial and Organizational Review*, p.201-227. Chichester: Wiley.
- Silva, F., Avia, D., Sanz, J., Martínez-Arias, R., Graña, J. & Sánchez-Bernardos, L. (1994). The five factor model—I. Contributions to the structure of the NEO-PI. *Personality and Individual Differences*, 17 (6), 741-753.
- Skeel, R. L., Pilarski, C., Pytlak, K., & Neudecker, J. (2008). Personality and performance-based measures in the prediction of alcohol use. *Psychology of Addictive Behaviors*, 22 (3), 402-409.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Joseph, A. D. & Morrison, J. D. (2005). Using Personality to Predict Outbound Call Center Job Performance. *Applied Human Resources Management Research*, 10 (1), 89-98.
- Solana, M. J. (2007). La presencia de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas, pasado, presente y futuro. En Monografías del CESEDEN, *Integración de Extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas*, Nº 95, (pp. 5-54). Madrid: Ministerio de Defensa.
- Solaz, F. (1997). *Variables de Personalidad y contextuales como posibles predictoras del absentismo laboral*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Soria, L. G. (1997). *Perfil psicológico del Militar profesional Especialista: rasgos de Personalidad y valores interpersonales*. Diploma Superior de Psicología militar. Madrid: IGESAN. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa.
- Spearman, C. (1904). "General intelligence", objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201-293.
- Spence, J. T. & Spence, K. W. (1966). The motivational components of manifest anxiety: Drive and drive stimuli. *Anxiety and behavior*, 291-326.
- Spielberger, C. D. (1966). Theory and research on anxiety. En C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior* (pp. 3-22). New York: Academic Press.

- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. En C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior* (pp. 23-49). New York: Academic Press.
- Spielberger, C. D. (1979). *Police selection and evaluation: Issues and techniques*. New York: Hemisphere Publishing Corporation.
- Spitzer, R., Fliess, J., Endicott, J., & Cohen, J. (1967). Mental status schedule: Properties of factor-analytically derived scales. *Archives of General Psychiatry*, 16, 479-493.
- Stankov, L., Boyle, G. J. & Cattell, R. B. (1995). Models and paradigms in personality and intelligence research. En D. H. Saklofske & M. Zeidner (Eds.). *International Handbook of Personality and Intelligence* (pp. 15-43). Nueva York, NY: Plenum.
- Stavarakaki, C., & Vargo, B. (1986). The relationship of anxiety and depression: a review of the literature. *The British Journal of Psychiatry*, 149, 7-16
- Steege, F. W. & Fritscher, W. (1991). Psychological assessment and military personnel management. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 7-36). Chichester, UK: Wiley.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., Devinney, L. C., Star, S. A. & Williams, R. M. Jr. (1949). *The American Soldier. Adjustment During Army Life*. (Studies in Social Psychology in World War II, Vol. I). Princeton: Princeton University Press.
- Szarota, P., Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Taxonomy and structure of the Polish personality lexicon. *European Journal of Personality*, 21 (6), 823.
- Taylor, A. J. W. (1991). Individual and group behaviour in extreme situations and environments. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 491-506). Chichester, UK: Wiley.
- Ter Laak, J. J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14 (2), 129-181.
- Terracciano, A., Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2006). Personality plasticity after age 30. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32 (8), 999-1009.
- Tett, R. P. & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 500-517.
- Tett, R. P. & Christiansen, N. D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt. *Personnel Psychology*, 60 (4), 967-993.

- Tett, R. P., Jackson, D. N. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44 (4), 703-742.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., Rothstein, M. & Reddon, J. R. (1999). Meta-analysis of bidirectional relations in personality-job performance research. *Human Performance*, 12, (1), 1-29.
- Tett, R. P., Steele, J. R. & Beauregard, R. S. (2003). Broad and narrow measures on both sides of the personality-job performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (3), 335-356.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41, 1-32.
- Thurstone, L. L. (1938). *Primary mental abilities*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Thurstone, L. L. & Thurstone, T. C. (1930). A neurotic inventory. *Journal of Social Psychology*, 1, 3-30.
- Tolman, E. C. (1932). *Purposive Behavior in Animals and men*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1958). *Stability of personality trait rating factors obtained under diverse conditions*. USAF WADC Tech. Note No. 58-61. Lackland, TX: US Air Force Aeronautical Systems Division.
- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. Tech. Rep. ASD-6197. Lackland, TX: US Air Force Aeronautical Systems Division.
- Tupes, E. C. & Kaplan, M. N. (1961). *Relationships between personality traits, physical proficiency, and cadet effectiveness reports of Air Force Academy cadets*. Tech. Note ASD-61-53. Lackland, TX: US Air Force Aeronautical Systems Division.
- Tyler, L. E. (1965). *The psychology of human differences*. Nueva York, NY: Appleton-CenturyCrofts/Prentice-Hall (3ª Ed.). (Ed. española: Psicología de las diferencias humanas. Madrid: Marova, 1972).
- U. S. Army (2006). *Combat and operational stress control*. FM 4-02.51. Washington, DC: Department of the Army.
- U. S. Marine Corps (2000). *Combat stress*. FM 90-44/6-22.5. Washington, DC: Department of the Navy.

- Ursano, R. J. & Rundell, J. R. (1995). The prisoner of war. En F. Jones, L. R. Sparacino, V. L. Wilcox, J. M. Rothberg & J. W. Stokes (Eds.), *Textbook of military medicine: War psychiatry* (pp. 431-455). Washington, DC: U.S. Department of the Army.
- Valencia, V. (1997). *Diferencias de personalidad del Ejército de Tierra: Un estudio comparativo*. Unidad de Psicología. Ministerio de Defensa. Secretaría General Técnica.
- Vallejo, J. (1998). *Introducción a la psicopatología y a la psiquiatría*. Barcelona: Masson.
- Vanderwolf, C. H. & Robinson, T. E. (1981). Reticulocortical activity and behavior: A critique of the arousal theory and new synthesis. *The Behavioral and Brain Sciences*, 4, 459-514.
- Varela, P. (2005). *Ansiosa-mente*. Madrid: Esfera libros.
- Vázquez, C., & Sanz, J. (1991). Fiabilidad y validez factorial de la versión española del Inventario de Depresión de Beck. En *Barcelona: III Congreso de Evaluación Psicológica*.
- Vázquez, C. y Sanz, J. (1997). Clínica y Salud. Fiabilidad y valores normativos de la versión española del inventario para la depresión de Beck de 1978. *Clínica y Salud*, 8 (3), pp. 403-422.
- Vermilyea, J. A.; Boice, R. & Barlow, D. H. (1984). Rachman and Hodgson (1974) a decade later: How do desynchronous response systems relate to the treatment of agoraphobia? *Behaviour Research and Therapy*, 22, 615-621.
- Vickers, R. R. (1995). *Using personality assessment for leadership selection*. Res. Rep. NHRC-95-16. San Diego, CA: U.S. Naval Health Research Center.
- Vila, J. (1985). Psicofisiología de los estados emocionales y procesos cognitivos. En J. Mayor (Ed.), *Actividad humana y procesos cognitivos*. Madrid: Alhambra.
- Villamartín, F. (1862). *Nociones del arte militar*. Madrid: P. Montero.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of faking estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 197-210.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2007). Job performance models. En S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (pp. 401-404). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Von Gierke, H. E., McCloskey, K. & Albery, W. B. (1991). Military performance in sustained acceleration and vibration environments. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 335-364). Chichester, UK: Wiley.
- Weissman, M. M., & Klerman, G. L. (1977). Sex differences and the epidemiology of depression. *Archives of general psychiatry*, 34 (1), 98-111.
- Wells, K. B., Stewart, A., Hays, R. D., Burnam, M. A., Rogers, W., Daniels, M., ... & Ware, J. (1989). The functioning and well-being of depressed patients: results from the Medical Outcomes Study. *Jama*, 262 (7), 914-919.
- Widiger, T. A. & Trull, T. J. (2007). Plate tectonics in the classification of personality disorder: Shifting to a dimensional model. *American Psychologist*, 62, 71-83.
- Wiggins, J. S. (1968). Personality Structure. En P. R. Fansworth (Ed.), *Annual Review of Psychology*, 19, (pp. 293-350). Palo Alto, California: Annual Reviews.
- Wilson, W. L. & Howe, R. S. (1991). The promotion of wellness. En R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Eds.), *Handbook of military psychology* (pp. 657-670). Chichester, UK: Wiley.
- Winter, D. G. & Barenbaum, N. B. (1999). History of modern personality theory and research. En L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 3-27). Nueva York, NY: Guilford.
- Wittchen, H. V. & Essau, C. A. (1993). Comorbidity and mixed anxiety-depressive disorders: is there epidemiologic evidence? *Journal of Clinical Psychiatry*, 4, 9-15.
- Wood, D. P., Koffman, R. L. & Arita, A. A. (2003). Psychiatric medevacs during a 6-month aircraft carrier battle group deployment to the Persian Gulf: A Navy force health protection preliminary report. *Military Medicine*, 168, 43-47.
- Wundt, W. (1874). *Grundzüge der physiologischen psychologie*. Leipzig: Engelmann.
- Zapata, A. (2011). La medición del constructo de integridad en el proceso de selección de personal. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 4 (2), 51-58.
- Zung, W. (1971). A rating instrument for anxiety disorders. *Psychosomatics*, 12, 372-379.

Zung, W. (1973). The differentiation of anxiety and depressive disorders. A Psychopharmacological approach. *Psychosomatics*, 24, 364-366.

Referencias legislativas

- Jefatura de Estado. (2002). Ley 32/2002, de 5 de julio, de modificación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería. Boletín Oficial del Estado, 161, 06/07/2002, 24681-24683.
- Jefatura del Estado. (1989). Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional. Boletín Oficial del Estado, 172, de 20/07/1989.
- Jefatura del Estado. (1998). Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 289 de 03/12/1998, 39699 – 39714 (Derogada).
- Jefatura del Estado. (2002). Real Decreto-ley 10/2002, de 27 de diciembre, por el que se amplían los compromisos de los militares profesionales que mantienen una relación de servicio de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 313 de 31/12/ 2002, 46191-46192.
- Jefatura del Estado. (2006). Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Boletín Oficial del Estado, 98, de 25/04/2006, 15752-15758.
- Ley Orgánica 17/ 1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado 19 de mayo de 1999, Nº. 119.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado de 28 de julio de 2011, Nº.180.
- Ley Orgánica número 7. (1998). Boletín Oficial del Estado, 239, 33194-33195.
- Ministerio de Defensa (2010). Cuestionario de Ajuste Profesional Informatizado (CA-PI). Madrid: CIMAPRES.
- Ministerio de Defensa (2013). Inventario de Personalidad de las FAS (IPFAS). Madrid: CIMAPRES.
- Ministerio de Defensa. (2001). Orden Ministerial 141/2001, de 21 de junio, la que se establecen las funciones y estructura de la Psicología Militar. Boletín Oficial de Defensa, 127.
- Ministerio de Defensa. (2002). Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería. Boletín Oficial del Estado, 287, de 30/11/2002.

- Ministerio de Defensa. (2009). Orden Ministerial 28/2009, de 14 de mayo, por la que se establecen las especialidades complementarias de las especialidades fundamentales del Cuerpo Militar de Sanidad. Boletín Oficial de Defensa, 98, de 22/05/2009, 6509-6511.
- Ministerio de Defensa. (2009). Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 33, de 07/02/2009, 13008-13028.
- Ministerio de Defensa. (2010). Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 133, de 01/06/2010, 47331-47348.
- Ministerio de la Presidencia. (1977). Real Decreto 2840/1977, de 28 de octubre, por el que se crea el Servicio de Psicología y Psicotecnia de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 276, de 18/11/1977, 25232.
- Ministerio de la Presidencia. (2001). Real Decreto 1186/2001, de 2 de noviembre, por el que se regulan las pensiones e indemnizaciones del régimen de clases pasivas del Estado a los militares de complemento y a los militares profesionales de tropa y marinería y se aprueban los cuadros médicos para el reconocimiento de dichas prestaciones. Boletín Oficial del Estado, 264, 03/11/2001, 40023-40025.
- Ministerio de la Presidencia. (2001). Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado, 186, de 4/08/2001, 28883-28907 (Modificación en BOE Nº.20 de 23/01/15).
- Ministerio de la Presidencia. (2007). Orden PRE/2622/2007, de 7 de septiembre, por la que se aprueba el cuadro médico de exclusiones exigible para el ingreso en los centros docentes militares de formación. Boletín Oficial del Estado, 220, de 13/09/2007, 37461-37467.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1999). Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Boletín Oficial del Estado, 22, 26/01/ 2000, 3317-3410.
- Orden Ministerial Núm. 3335/78, de 6 de noviembre, por la que se aprueba el Reglamento del Servicio de Psicología y Psicotecnia de las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Aire, de 16 de Noviembre de 1978, Nº.137.

Orden Ministerial Núm. 51/80, de 27 de octubre, desarrolla el Real Decreto de la creación del Servicio de Psicología en las FAS y modifica la estructura orgánica del mando de personal del Ejército del Aire, incluyendo la Jefatura de Psicología y Psicotecnia del E.A con rango orgánico de Sección, en la Dirección de Enseñanza y determinando las funciones generales que habría que desarrollar. Boletín Oficial del Aire de 4 de noviembre de 1980. Nº.133.

Real Decreto número 266. (1995). Boletín Oficial del Estado, 64, 8377-8391.

Real Decreto número 1781. (2000). Boletín Oficial del Estado, 259, 37487.

Real Decreto número 247. (2001). Boletín Oficial del Estado, 60, 8974-8975.

Real Decreto número 342. (2001). Boletín Oficial del Estado, 92, 13871-13872.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionarios de opinión para Jueces
Cuadros de Mando y Militares de Tropa Profesional

CUESTIONARIO DE OPINIÓN

A continuación se le presentarán una serie de frases describiendo formas de ser, de pensar y de sentir de las personas. Usted debe de **rodear con un círculo** el valor o grado (de 0 a 4) **en que ese modo de ser, de pensar y/o de sentir, está implicado** (No interviene/Dificulta/Favorece) **en el comportamiento laboral de la tropa profesional.**

1. Persona emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

2. Persona tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

3. Persona preocupada y descontenta consigo misma, con mala imagen y pobre valoración de sí misma.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

4. Persona poco afectable por las tensiones y exigencias del trabajo o de las relaciones personales.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

5. Persona segura de sí misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

6. Persona comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

7. Persona desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

8. Persona con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

9. Persona accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

10. Persona sociable que sabe hacer relaciones y mantenerlas a un buen nivel.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

11. Persona adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

12. Persona participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

13. Persona responsable y disciplinada que se esfuerza por mejorar y dar un trabajo de calidad.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

14. Persona dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

15. Persona tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

16. Persona que se muestra tal y como es, sin disimulo social.

No interviene	Dificulta		Favorece	
	Muy negativo	Negativo	Positivo	Muy Positivo
0	1	2	3	4

La prueba ha finalizado. Muchas gracias por su colaboración.

.

CUESTIONARIO DE OPINIÓN

- Este cuestionario es **completamente anónimo**.
- No ponga en él su nombre ni apellidos, ni la unidad, ni el grupo o batería donde esté destinado **para que nadie le pueda identificar**. De esta forma, **se garantiza que nadie sepa lo que usted ha contestado** y que usted **pueda ser totalmente sincero** al responder a las cuestiones que se le plantean.
- **Conteste a todas las preguntas** y si tiene alguna duda pregunte a la psicóloga que se encuentra en la sala.

Muchas gracias por su colaboración.

- A continuación se le presentarán una serie de frases describiendo formas de ser, de pensar y de sentir de las personas.

- Usted debe de **marcar con un aspa (X), cuándo le describe ese modo de ser, de pensar y/o de sentir en su puesto de trabajo. Ejemplo:**

Me considero una persona capaz de responder sinceramente a un cuestionario de opinión totalmente anónimo:

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
--------------------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

- No hay respuestas buenas ni malas, lo mejor es que sea totalmente sincero y recuerde que nadie sabrá que estas respuestas son suyas, serán totalmente anónimas.

1. Me considero una persona emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

2. Me considero una persona tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

3. Me considero una persona preocupada y descontenta conmigo misma, con mala imagen y pobre valoración de mí mismo.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

4. Me considero una persona poco afectable por las tensiones y exigencias del trabajo o de las relaciones personales.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

5. Me considero una persona segura de mi misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

6. Me considero una persona comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

7. Me considero una persona desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

8. Me considero una persona con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

9. Me considero una persona accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

10. Me considero una persona sociable que sabe hacer relaciones y mantenerlas a un buen nivel.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

11. Me considero una persona adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

12. Me considero una persona participativa y colaboradora, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

13. Me considero una persona responsable y disciplinada que se esfuerza por mejorar y dar un trabajo de calidad.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

14. Me considero una persona dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

15. Me considero una persona tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

16. Me considero una persona que se muestra tal y como es, sin disimulo social.

Siempre	En muchas ocasiones	En pocas ocasiones	En casi ninguna ocasión	Nunca
---------	---------------------	--------------------	-------------------------	-------

Ahora, para cada frase, por favor **marque con un aspa (X)** aquella casilla que mejor describa **con qué frecuencia se siente o se comporta de esta manera durante los últimos días.**

1. Me siento mas nervioso o ansioso de lo normal

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

2. Me siento asustado sin motivos

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

3. Me trastorno o siento pánico con facilidad

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

4. Siento que me desmorono

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

5. Siento que todo marcha bien y que no sucede nada malo

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

6. Mis brazos y mis piernas tiemblan y sufren sacudidas

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

7. Siento dolores de cabeza, piernas y espalda

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

8. Me siento débil y me canso fácilmente

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

9. Me siento tranquilo y puedo permanecer quieto

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

10. Siento que mi corazón está acelerado

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

11. Me molesta la sensación de mareo

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

12. Me desmayo o siento que voy a desmayar

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

13. Puedo respirar con facilidad

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

14. Siento entumecimiento y hormigueo en la punta de los dedos

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

15. Me molestan los dolores de estómago y la indigestión

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

16. Tengo que orinar a menudo

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

17. Generalmente tengo las manos calientes y secas

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

18. La cara se me pone caliente y roja

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

19. Me duermo con facilidad y descanso bien por la noche

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

20. Tengo pesadillas

Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-------

A continuación, **en cada uno de los 21 apartados** marque con una cruz (X) a la izquierda **la frase que mejor refleje** su situación durante la última semana, incluyendo el día de hoy.

1.

- ☐ No me siento triste.
- ☐ Me siento triste.
- ☐ Me siento triste continuamente y no puedo dejar de estarlo.
- ☐ Me siento tan triste o tan desgraciado que no puedo soportarlo.

2.

- ☐ No me siento especialmente desanimado con respecto al futuro.
- ☐ Me siento desanimado respecto al futuro.
- ☐ Siento que no tengo que esperar nada.
- ☐ Siento que el futuro es desesperanzador y que las cosas no van a mejorar.

3.

- ☐ No me siento fracasado.
- ☐ Creo que he fracasado más que la mayoría de las personas.
- ☐ Cuando miro hacia atrás, sólo veo fracaso tras fracaso.
- ☐ Me siento una persona totalmente fracasada.

4.

- ☐ Las cosas me satisfacen tanto como antes.
- ☐ No disfruto de las cosas tanto como antes.
- ☐ Ya no obtengo una satisfacción auténtica de las cosas.
- ☐ Estoy insatisfecho o aburrido de todo.

5.

- ☐ No me siento especialmente culpable.
- ☐ Me siento culpable en bastantes ocasiones.
- ☐ Me siento culpable en la mayoría de las situaciones.
- ☐ Me siento culpable constantemente.

6.

- ☐ Creo que no estoy siendo castigado.
- ☐ Siento que puedo ser castigado.
- ☐ Espero ser castigado.
- ☐ Siento que estoy siendo castigado.
- ☐ Quiero que me castiguen.

7.

- ☐ No me siento descontento conmigo mismo.
- ☐ Estoy descontento conmigo mismo.
- ☐ Me avergüenzo de mí mismo.
- ☐ Me odio.

8.

- ☐ No me considero peor que cualquier otro.
- ☐ Me autocrítico por mis debilidades o por mis errores.
- ☐ Continuamente me culpo por mis faltas.
- ☐ Me culpo por todo lo malo que sucede.

9.

- ☐ No tengo ningún pensamiento de suicidio.
- ☐ A veces pienso en suicidarme, pero no lo haría.
- ☐ Desearía suicidarme.
- ☐ Me suicidaría si tuviese la oportunidad.

10.

- ☐ No lloro más de lo que solía.
- ☐ Ahora lloro más que antes.
- ☐ Lloro continuamente.
- ☐ Antes era capaz de llorar, pero ahora no puedo, incluso aunque quiera.

11.

- ☐ No estoy más irritado de lo normal en mí.
- ☐ Me molesto o irrito más fácilmente que antes.
- ☐ Me siento irritado continuamente.
- ☐ No me irrito absolutamente nada por las cosas que antes solían irritarme.

12.

- ☐ No he perdido el interés por los demás.
- ☐ Estoy menos interesado en los demás que antes.
- ☐ He perdido la mayor parte de mi interés por los demás.
- ☐ He perdido todo el interés por los demás.

13.

- ☐ Tomo decisiones más o menos como siempre he hecho.
- ☐ Evito tomar decisiones más que antes.
- ☐ Tomar decisiones me resulta mucho más difícil que antes.
- ☐ Ya me es imposible tomar decisiones.

14.

- ☐ No creo tener peor aspecto que antes.
- ☐ Estoy preocupado porque parezco mayor o poco atractivo.
- ☐ Creo que se han producido cambios permanentes en mi aspecto que me hacen parecer poco atractivo.
- ☐ Creo que tengo un aspecto horrible.

15.

- ☐ Trabajo igual que antes.
- ☐ Me cuesta un esfuerzo extra comenzar a hacer algo.
- ☐ Tengo que obligarme mucho para hacer algo.
- ☐ No puedo hacer nada en absoluto.

16.

- ☐ Duermo tan bien como siempre.
- ☐ No duermo tan bien como antes.
- ☐ Me despierto una o dos horas antes de lo habitual y me resulta difícil volver a dormir.
- ☐ Me despierto varias horas antes de lo habitual y no puedo volverme a dormir.

17.

- ☐ No me siento más cansado de lo normal.
- ☐ Me canso más fácilmente que antes.
- ☐ Me canso en cuanto hago cualquier cosa.
- ☐ Estoy demasiado cansado para hacer nada.

18.

- ☐ Mi apetito no ha disminuido.
- ☐ No tengo tan buen apetito como antes.
- ☐ Ahora tengo mucho menos apetito.
- ☐ He perdido completamente el apetito.

19.

- ☐ Últimamente he perdido poco peso o no he perdido nada.
- ☐ He perdido más de 2 kilos y medio.
- ☐ He perdido más de 4 kilos.
- ☐ He perdido más de 7 kilos.

Estoy a dieta para adelgazar: ☐SÍ ☐NO

20.

- ☐ No estoy preocupado por mi salud más que lo normal.
- ☐ Estoy preocupado por problemas físicos como dolores, molestias, malestar de estómago o estreñimiento.
- ☐ Estoy preocupado por mis problemas físicos y me resulta difícil pensar en algo más.
- ☐ Estoy tan preocupado por mis problemas físicos que soy incapaz de pensar en cualquier cosa.

21.

- ☐ No he observado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
- ☐ Estoy menos interesado por el sexo que antes.
- ☐ Ahora estoy mucho menos interesado por el sexo.
- ☐ He perdido totalmente mi interés por el sexo.

Ahora, por favor, señale sinceramente con una (X), lo que proceda en cada caso:

1. EN SU FAMILIA, ¿HAY/HUBO ALGUIEN CON TRASTORNOS PSICOLÓGICOS Y/O PSIQUIÁTRICOS?

- ☐ SI ☐ NO (pase a la pregunta 2)

En caso afirmativo, señale de quién/es se trata/n:

- ☐ Abuelo/s
☐ Padre/s
☐ Hermano/s
☐ Hijo/s
☐ Otros _____

En caso afirmativo, ¿Sabe usted si recibieron tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?

- ☐ SI ☐ NO

2. USTED, ¿TUVO ALGÚN TRASTORNO PSICOLÓGICO O PSIQUIÁTRICO ANTES DE INGRESAR EN LAS FAS?

- ☐ SI ☐ NO (pase a la pregunta 3)

En caso afirmativo, señale de qué se trató:

- ☐ Un trastorno de ansiedad.
☐ Un trastorno depresivo.
☐ Otros _____

En caso afirmativo, ¿Recibió tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?

- ☐ SI ☐ NO

3. USTED, ¿TUVO COMPORTAMIENTOS ANSIOSOS Y/O DEPRESIVOS ANTES DE INGRESAR EN LAS FAS? (SEÑALE LO QUE PROCEDA)

- ☐ Sí, estuve nervioso-ansioso.
☐ Sí, estuve triste-deprimido.
☐ No, nunca me han ocurrido estas cosas.

4. USTED, ¿TUVO O TIENE ALGÚN TRASTORNO PSICOLÓGICO O PSIQUIÁTRICO ESTANDO PRESTANDO SUS SERVICIOS EN LAS FAS?

☐ SI ☐ NO (pase a la pregunta 5)

En caso afirmativo, señale de qué se trató o se trata:

- ☐ Un trastorno de ansiedad.
- ☐ Un trastorno depresivo.
- ☐ Otros _____

En caso afirmativo, ¿Cuándo comenzó?

- ☐ Hace menos de 1mes
- ☐ Hace más de un mes pero menos de 6 meses
- ☐ Hace más de 6 meses pero menos de un año
- ☐ Hace 1 año o más

En caso afirmativo, ¿Recibió o recibe tratamiento psicológico y/o psiquiátrico?

☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo, ¿Requirió o requiere un rebaje de servicios (guardias, conducción de vehículos, etc.) por este motivo?

☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo, ¿Requirió o requiere una baja laboral por este motivo?

☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo, ¿Asistió o va a asistir a la Junta médico-pericial del Tribunal Psiquiátrico Militar?

☐ SI ☐ NO

En caso afirmativo: ¿Sabe usted de qué le diagnosticaron?

☐ SI, (.....) ☐ NO

¿Sabe usted qué coeficiente le dieron?

☐ SI, (.....) ☐ NO

En caso afirmativo: ¿Este trastorno psiquiátrico o psicológico continúa en la actualidad?

☐ SI ☐ NO

5. USTED, ¿HA TENIDO COMPORTAMIENTOS ANSIOSOS Y/O DEPRESIVOS ESTANDO PRESTANDO SUS SERVICIOS EN LAS FAS? (SEÑALE LO QUE PROCEDA)

- ☐ Sí, estuve nervioso-ansioso.
- ☐ Sí, estuve triste-deprimido.
- ☐ No, nunca me han ocurrido estas cosas.

Para terminar y a efectos estadísticos, señale sinceramente con una x, lo que proceda en cada caso.

- Por favor, indique si es hombre o mujer:

☐ Hombre ☐ Mujer

- Indique por favor, su nivel de estudios terminados:

- ☐ Sin estudios
- ☐ Graduado escolar
- ☐ Primero ESO
- ☐ Segundo ESO
- ☐ Bachillerato LOGSE/BUP/COU
- ☐ Formación profesional de primer grado
- ☐ Formación profesional de segundo o tercer grado
- ☐ Estudios Universitarios

-Indique por favor, su **estado civil**:

- ☐ Soltero/a
☐ Casado/a

☐ Separado/a
☐ Divorciado/a
☐ Viudo/a

-Indique por favor, si tiene **hijos**:

- ☐ NO
 ☐ SI ¿Cuántos? _____

-¿En qué grupo de **edad** se encuentra?

- ☐ Entre 18-20 años
☐ Entre 21-23 años
☐ Entre 24-26 años
☐ Entre 27-29 años
☐ Entre 30-32 años
☐ Más de 32 años

- **AÑOS DE SERVICIO EN LAS FAS:**

Menos de 1 año	Más de...años									
<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **AÑOS DE SERVICIO EN ESTE DESTINO:**

Menos de 1 año	Más de...años									
<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HA TERMINADO EL CUESTIONARIO,
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y
RECUERDE QUE LAS RESPUESTAS SON TOTALMENTE ANÓNIMAS.

Anexo 2. Correlaciones y análisis factoriales

Correlaciones de las autovaloraciones.

Tabla A.2.1. Correlaciones de las autovaloraciones.

			Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol
Rho de Spearman	desajuste	Coeficiente de correlación	1.000	.671**	.623**	.248**	-.320**	-.253**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	ansiedad	Coeficiente de correlación	.671**	1.000	.613**	.331**	-.328**	-.253**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	depresión	Coeficiente de correlación	.623**	.613**	1.000	.319**	-.417**	-.253**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	tolerancia al estrés	Coeficiente de correlación	.248**	.331**	.319**	1.000	-.175**	-.106*
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.001	.045
		N	361	361	361	361	361	361
	autoconcepto	Coeficiente de correlación	-.320**	-.328**	-.417**	-.175**	1.000	.276**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.001	.	.000
		N	362	362	362	361	362	362

Tabla A.2.1. Continuación.

			Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol
Rho de Spearman	tolerancia y flexibilidad	Coeficiente de correlación	-.253**	-.253**	-.253**	-.106*	.276**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.045	.000	.
		N	362	362	362	361	362	362
	adaptación a los cambios	Coeficiente de correlación	-.326**	-.341**	-.342**	-.065	.434**	.512**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.219	.000	.000
		N	361	361	361	360	361	361
	interés por otras culturas	Coeficiente de correlación	-.155**	-.217**	-.205**	-.113*	.199**	.399**
		Sig. (bilateral)	.003	.000	.000	.031	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	disponibilidad	Coeficiente de correlación	-.083	-.091	-.006	-.055	.038	.155**
		Sig. (bilateral)	.114	.085	.902	.293	.469	.003
		N	362	362	362	361	362	362
	inteligencia social	Coeficiente de correlación	-.355**	-.273**	-.286**	-.158**	.432**	.413**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.003	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362

Tabla A.2.1. Continuación.

			Daj	Ans	Dep	Est	Aco	Tol
Rho de Spearman	integración social	Coeficiente de correlación	-.327**	-.307**	-.322**	-.046	.332**	.336**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.385	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-.305**	-.320**	-.367**	-.094	.356**	.372**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.075	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	autoexigencia profesional	Coeficiente de correlación	-.239**	-.190**	-.276**	-.116*	.382**	.328**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.027	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	dinamismo y actividad	Coeficiente de correlación	-.324**	-.273**	-.365**	-.189**	.385**	.370**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	362	362
	tesón y constancia	Coeficiente de correlación	-.290**	-.340**	-.330**	-.145**	.382**	.368**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.006	.000	.000
		N	361	361	361	360	361	361
	Sinceridad	Coeficiente de correlación	-.276**	-.235**	-.380**	-.205**	.373**	.334**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	361	361	361	360	361	361

Tabla A.2.1. Continuación.

			Ada	Cul	Dis	Iso	Ins
Rho de Spearman	desajuste	Coeficiente de correlación	-.326**	-.155**	-.083	-.355**	-.327**
		Sig. (bilateral)	.000	.003	.114	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	ansiedad	Coeficiente de correlación	-.341**	-.217**	-.091	-.273**	-.307**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.085	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	depresión	Coeficiente de correlación	-.342**	-.205**	-.006	-.286**	-.322**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.902	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	tolerancia al estrés	Coeficiente de correlación	-.065	-.113*	-.055	-.158**	-.046
		Sig. (bilateral)	.219	.031	.293	.003	.385
		N	360	361	361	361	361
	autoconcepto	Coeficiente de correlación	.434**	.199**	.038	.432**	.332**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.469	.000	.000
		N	361	362	362	362	362

Tabla A.2.1. Continuación.

			Ada	Cul	Dis	Iso	Ins
Rho de Spearman	tolerancia y flexibilidad	Coeficiente de correlación	.512**	.399**	.155**	.413**	.336**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.003	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	adaptación a los cambios	Coeficiente de correlación	1.000	.402**	.149**	.457**	.395**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.000	.000
		N	361	361	361	361	361
	interés por otras culturas	Coeficiente de correlación	.402**	1.000	.301**	.301**	.253**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	disponibilidad	Coeficiente de correlación	.149**	.301**	1.000	.211**	.119*
		Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.000	.023
		N	361	362	362	362	362
	inteligencia social	Coeficiente de correlación	.457**	.301**	.211**	1.000	.487**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.000
		N	361	362	362	362	362

Tabla A.2.1. Continuación.

			Ada	Cul	Dis	Iso	Ins
Rho de Spearman	integración social	Coeficiente de correlación	.395**	.253**	.119 ⁺	.487**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.023	.000	.
		N	361	362	362	362	362
	trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.476**	.316**	.210**	.481**	.479**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	autoexigencia profesional	Coeficiente de correlación	.401**	.242**	.106 ⁺	.397**	.459**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.044	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	dinamismo y actividad	Coeficiente de correlación	.398**	.319**	.220**	.422**	.393**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	361	362	362	362	362
	tesón y constancia	Coeficiente de correlación	.442**	.317**	.188**	.420**	.394**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	360	361	361	361	361
	Sinceridad	Coeficiente de correlación	.385**	.192**	.012	.344**	.296**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.821	.000	.000
		N	360	361	361	361	361

Tabla A.2.1. Continuación.

			Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Rho de Spearman	desajuste	Coeficiente de correlación	-.305**	-.239**	-.324**	-.290**	-.276**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	ansiedad	Coeficiente de correlación	-.320**	-.190**	-.273**	-.340**	-.235**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	depresión	Coeficiente de correlación	-.367**	-.276**	-.365**	-.330**	-.380**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	tolerancia al estrés	Coeficiente de correlación	-.094	-.116*	-.189**	-.145**	-.205**
		Sig. (bilateral)	.075	.027	.000	.006	.000
		N	361	361	361	360	360
	autoconcepto	Coeficiente de correlación	.356**	.382**	.385**	.382**	.373**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361

Tabla A.2.1. Continuación.

			Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Rho de Spearman	tolerancia y flexibilidad	Coeficiente de correlación	.372**	.328**	.370**	.368**	.334**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	adaptación a los cambios	Coeficiente de correlación	.476**	.401**	.398**	.442**	.385**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	361	361	361	360	360
	interés por otras culturas	Coeficiente de correlación	.316**	.242**	.319**	.317**	.192**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	disponibilidad	Coeficiente de correlación	.210**	.106*	.220**	.188**	.012
		Sig. (bilateral)	.000	.044	.000	.000	.821
		N	362	362	362	361	361
	inteligencia social	Coeficiente de correlación	.481**	.397**	.422**	.420**	.344**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361

Tabla A.2.1. Continuación.

			Equ	Pro	Din	Tes	Sin
Rho de Spearman	integración social	Coeficiente de correlación	.479**	.459**	.393**	.394**	.296**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.481**	.445**	.388**	.322**
		Sig. (bilateral)	.	.000	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	autoexigencia profesional	Coeficiente de correlación	.481**	1.000	.542**	.452**	.392**
		Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	dinamismo y actividad	Coeficiente de correlación	.445**	.542**	1.000	.589**	.358**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.	.000	.000
		N	362	362	362	361	361
	tesón y constancia	Coeficiente de correlación	.388**	.452**	.589**	1.000	.292**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.	.000
		N	361	361	361	361	361
	Sinceridad	Coeficiente de correlación	.322**	.392**	.358**	.292**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.
		N	361	361	361	361	361

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

Análisis factoriales de las Autovaloraciones

Tabla A.2.2. Prueba de KMO y Bartlett de las Autovaloraciones I.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.878
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1936.209
	gl	120
	Sig.	.000

Tabla A.2.3. Comunalidades de las Autovaloraciones I.

Comunalidades	Inicial	Extracción
desajuste	.569	.650
ansiedad	.538	.653
depresión	.540	.634
tolerancia al estrés	.146	.122
autoconcepto	.357	.402
tolerancia y flexibilidad	.309	.364
adaptación a los cambios	.450	.545
interés por otras culturas	.272	.412
disponibilidad	.146	.191
inteligencia social	.411	.424
integración social	.344	.347
trabajo en equipo	.413	.454

Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla A.2.3. Continuación.

Comunalidades	Inicial	Extracción
autoexigencia profesional	.447	.521
dinamismo y actividad	.526	.760
tesón y constancia	.468	.495
sinceridad	.286	.301

Tabla A.2.4. Varianza total explicada. Autovaloraciones I.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.609	35.058	35.058	5.115	31.966	31.966
2	1.556	9.722	44.780	1.102	6.889	38.855
3	1.190	7.437	52.217	.605	3.780	42.634
4	1.008	6.303	58.520	.454	2.836	45.470
5	.871	5.446	63.966			
6	.798	4.986	68.952			
7	.713	4.455	73.407			
8	.687	4.294	77.701			
9	.610	3.815	81.516			
10	.600	3.747	85.263			
11	.474	2.961	88.224			
12	.463	2.891	91.115			
13	.436	2.725	93.840			
14	.419	2.621	96.462			
15	.314	1.964	98.426			
16	.252	1.574	100.000			

Tabla A.2.5. Varianza total explicada. Autovaloraciones I.

Sumas de rotación de cargas al cuadrado ^a	
Factor	Total
1	4.622
2	3.349
3	2.648
4	2.772
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

Método de extracción: factorización de eje principal.

a. Cuando los factores están correlacionados, las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Tabla A.2.6. Matriz Factorial. Autovaloraciones I.

	Factor			
	1	2	3	4
dinamismo y actividad	.705	.216	-.305	-.352
adaptación a los cambios	.665	.135	.228	.182
depresión	-.654	.431	.139	.041
tesón y constancia	.640	.166	-.051	-.235
trabajo en equipo	.625	.198	.041	.149
inteligencia social	.616	.138	.026	.157
autoexigencia profesional	.611	.267	-.275	.018
desajuste	-.593	.546	-.001	-.003
ansiedad	-.590	.514	-.189	.069
autoconcepto	.587	.023	-.078	.225
integración social	.556	.068	-.060	.171
tolerancia y flexibilidad	.532	.087	.271	.012
sinceridad	.507	.034	-.158	.134
interés por otras culturas	.442	.176	.384	-.194
tolerancia al estrés	-.225	.220	.058	.138
disponibilidad	.231	.197	.256	-.182

Método de extracción: factorización de eje principal.^a

a. 4 factores extraídos. 20 iteraciones necesarias.

Tabla A.2.7. Matriz de patrón^a.

	Factor			
	1	2	3	4
autoconcepto	.668	-.061	-.121	-.013
adaptación a los cambios	.630	.020	.262	-.131
trabajo en equipo	.629	.094	.110	.041
inteligencia social	.613	.032	.069	.022
integración social	.589	-.022	-.058	.033
autoexigencia profesional	.532	.132	-.102	.401
sinceridad	.515	-.059	-.151	.113
desajuste	-.086	.796	.082	.043
ansiedad	.048	.791	-.163	.097
depresión	-.135	.699	.146	-.146
tolerancia al estrés	.162	.370	.004	-.150
interés por otras culturas	-.051	-.016	.639	.074
disponibilidad	-.109	.078	.475	.110
tolerancia y flexibilidad	.282	-.062	.378	-.049
dinamismo y actividad	.033	-.097	.106	.771
tesón y constancia	.088	-.094	.258	.456

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Tabla A.2.8. Matriz de estructura. Autovaloraciones I.

	Factor			
	1	2	3	4
adaptación a los cambios	.699	-.405	.588	.312
trabajo en equipo	.663	-.329	.463	.411
inteligencia social	.648	-.361	.430	.389
autoconcepto	.624	-.404	.296	.354
integración social	.586	-.357	.312	.362
sinceridad	.524	-.341	.214	.380
desajuste	-.480	.803	-.251	-.233
ansiedad	-.458	.793	-.397	-.180
depresión	-.542	.770	-.241	-.399
tolerancia al estrés	-.139	.321	-.085	-.172
interés por otras culturas	.382	-.247	.639	.256
tolerancia y flexibilidad	.516	-.352	.554	.256
disponibilidad	.191	-.069	.416	.175
dinamismo y actividad	.598	-.400	.410	.855
autoexigencia profesional	.625	-.269	.296	.634
tesón y constancia	.561	-.386	.493	.620

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Tabla A.2.9. Matriz de correlaciones factorial. Autovaloraciones I.

Factor	1	2	3	4
1	1.000	-.587	.596	.578
2	-.587	1.000	-.371	-.317
3	.596	-.371	1.000	.323
4	.578	-.317	.323	1.000

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Tabla A.2.10. Prueba de KMO y Bartlett de las Autovaloraciones II.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.878
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1936.209
	gl	120
	Sig.	.000

Tabla A.2.11. Comunalidades de las Autovaloraciones II.

Comunalidades	Inicial	Extracción
desajuste	.569	.653
ansiedad	.538	.651
depresión	.540	.633
tolerancia al estrés	.146	.099
autoconcepto	.357	.355
tolerancia y flexibilidad	.309	.368
adaptación a los cambios	.450	.485
interés por otras culturas	.272	.376
disponibilidad	.146	.166

Tabla A.2.11. Continuación.

Comunalidades	Inicial	Extracción
inteligencia social	.411	.400
integración social	.344	.323
trabajo en equipo	.413	.434
autoexigencia profesional	.447	.552
dinamismo y actividad	.526	.514
tesón y constancia	.468	.425
sinceridad	.286	.296

Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla A.2.12. Varianza total explicada. Autovaloraciones II.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.609	35.058	35.058	5.073	31.709	31.709
2	1.556	9.722	44.780	1.089	6.807	38.515
3	1.190	7.437	52.217	.569	3.556	42.072
4	1.008	6.303	58.520			
5	.871	5.446	63.966			
6	.798	4.986	68.952			
7	.713	4.455	73.407			
8	.687	4.294	77.701			
9	.610	3.815	81.516			
10	.600	3.747	85.263			
11	.474	2.961	88.224			
12	.463	2.891	91.115			
13	.436	2.725	93.840			
14	.419	2.621	96.462			
15	.314	1.964	98.426			
16	.252	1.574	100.000			

Tabla A.2.13. Varianza total explicada. Autovaloraciones I.

Sumas de rotación de cargas al cuadrado ^a	
Factor	Total
1	4.570
2	3.521
3	3.371
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

Método de extracción: factorización de eje principal.

a.Cuando los factores están correlacionados. las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Tabla A.2.14. Matriz Factorial. Autovaloraciones II.

	Factor		
	1	2	3
dinamismo y actividad	.674	.174	-.173
adaptación a los cambios	.660	.142	.173
depresión	-.657	.429	.135
tesón y constancia	.633	.157	-.009
trabajo en equipo	.625	.207	.005
autoexigencia profesional	.616	.281	-.306
Inteligencia social	.616	.145	.002
desajuste	-.597	.544	-.004
ansiedad	-.594	.508	-.200
autoconcepto	.584	.032	-.114
integración social	.556	.076	-.087
tolerancia y flexibilidad	.535	.096	.271
sinceridad	.508	.042	-.190
interés por otras culturas	.441	.176	.388
tolerancia al estrés	-.225	.217	.037
disponibilidad	.231	.194	.275

Método de extracción: factorización de eje principal.^a

a. 3 factores extraídos. 8 iteraciones necesarias.

Tabla A.2.15. Matriz de patrón^a.

	Factor		
	1	2	3
autoexigencia profesional	.899	.153	-.138
dinamismo y actividad	.715	-.002	.001
sinceridad	.546	-.104	-.109
trabajo en equipo	.509	.042	.230
autoconcepto	.501	-.145	.001
tesón y constancia	.497	-.019	.194
integración social	.483	-.086	.046
inteligencia social	.466	-.029	.199
desajuste	.003	.844	.076
ansiedad	.201	.813	-.188
depresión	-.263	.717	.192
tolerancia al estrés	-.034	.330	.082
interés por otras culturas	-.050	.042	.663
tolerancia y flexibilidad	.084	-.077	.504
disponibilidad	-.038	.139	.479
adaptación a los cambios	.299	-.057	.426

Método de extracción: factorización del eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser^a.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Tabla A.2.16. Matriz de estructura.

	Factor		
	1	2	3
autoexigencia profesional	.722	-.290	.378
dinamismo y actividad	.717	-.409	.472
trabajo en equipo	.636	-.360	.544
tesón y constancia	.635	-.397	.529
inteligencia social	.613	-.392	.519
autoconcepto	.584	-.430	.401
integración social	.562	-.383	.405
sinceridad	.534	-.361	.301
desajuste	-.427	.805	-.337
ansiedad	-.385	.791	-.455
depresión	-.545	.772	-.334
tolerancia al estrés	-.167	.309	-.102
adaptación a los cambios	.612	-.437	.651
interés por otras culturas	.362	-.256	.610
tolerancia y flexibilidad	.459	-.373	.597
disponibilidad	.197	-.074	.385

Método de extracción: factorización del eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser^a.

Tabla A.2.17. Matriz de correlaciones factorial.

Factor	1	2	3
1	1.000	-.569	.657
2	-.569	1.000	-.492
3	.657	-.492	1.000

Método de extracción: factorización del eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser

Análisis factoriales de las puntuaciones directas del test TPT.

Tabla A.2.18. Prueba de KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.932
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2703.001
	gl	120
	Sig.	.000

Tabla A.2.19. Comunalidades

Comunalidades	Inicial	Extracción
Dir1 desajuste	.523	.504
Dir2 ansiedad	.612	.657
Dir3 depresión	.603	.624
Dir4 tolerancia al estrés	.434	.483
Dir5 autoconcepto	.531	.574
Dir6 tolerancia y flexibilidad	.394	.773
Dir7 adaptación a los cambios	.250	.237
Dir8 interés por otras culturas	.249	.244
Dir9 disponibilidad	.432	.486
Dir10 inteligencia social	.494	.511
Dir11 integración social	.563	.610
Dir12 trabajo en equipo	.542	.590

Tabla A.2.19. Continuación.

Comunalidades	Inicial	Extracción
Dir13 autoexigencia profesional	.655	.664
Dir14 dinamismo y actividad	.423	.389
Dir15 tesón y constancia	.536	.573
Dir16 sinceridad	.210	.246

Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla A.2.20. Varianza total explicada I.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.087	44.292	44.292	6.631	41.447	41.447
2	1.451	9.069	53.361	1.065	6.658	48.104
3	1.040	6.503	59.864	.468	2.926	51.030
4	.795	4.970	64.834			
5	.757	4.734	69.568			
6	.722	4.513	74.080			
7	.584	3.652	77.732			
8	.557	3.483	81.215			
9	.525	3.280	84.495			
10	.449	2.804	87.299			
11	.423	2.642	89.941			
12	.379	2.369	92.310			
13	.363	2.266	94.576			
14	.333	2.084	96.660			
15	.282	1.765	98.424			
16	.252	1.576	100.000			

Tabla A.2.21. Varianza total explicada II.

Factor	Sumas de rotación de cargas al cuadrado ^a	
	Total	
1		5.777
2		5.666
3		2.547
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		

Método de extracción: factorización de eje principal.

a. Cuando los factores están correlacionados. las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Tabla A.2.22. Matriz factorial^a

	Factor		
	1	2	3
Dir2 ansiedad	-.792	-.022	.170
Dir13 autoexigencia profesional	.779	-.238	.006
Dir3 depresión	-.765	.157	.118
Dir11 integración social	.749	.136	.173
Dir12 trabajo en equipo	.737	.000	.215
Dir15 tesón y constancia	.714	-.238	.083
Dir1 desajuste	-.709	-.015	-.038
Dir10 inteligencia social	.698	.001	.156
Dir5 autoconcepto	.658	-.278	-.251
Dir9 disponibilidad	.636	.061	.279
Dir4 tolerancia al estrés	.635	.101	-.262
Dir14 dinamismo y actividad	.596	-.175	-.056
Dir8 interés por otras culturas	.433	.176	.162
Dir7 adaptación a los cambios	.426	.217	-.093
Dir16 sinceridad	-.353	-.235	.257
Dir6 tolerancia y flexibilidad	.344	.808	-.044

Método de extracción: factorización de eje principal.^a

a. Se ha intentado extraer 3 factores. Son necesarias más de 25 iteraciones. (Convergencia=.001). La extracción se ha terminado.

Tabla A.2.23. Matriz de patrón^a

	Factor		
	1	2	3
Dir5 autoconcepto	.846	-.120	-.023
Dir3 depresión	-.670	-.143	-.029
Dir2 ansiedad	-.622	-.103	-.235
Dir13 autoexigencia profesional	.591	.323	-.121
Dir4 tolerancia al estrés	.587	-.094	.344
Dir14 dinamismo y actividad	.516	.159	-.050
Dir15 tesón y constancia	.464	.411	-.176
Dir9 disponibilidad	-.008	.711	-.017
Dir12 trabajo en equipo	.163	.653	-.024
Dir11 integración social	.125	.615	.133
Dir10 inteligencia social	.209	.546	.007
Dir8 interés por otras culturas	-.065	.462	.133
Dir1 desajuste	-.341	-.377	-.092
Dir6 tolerancia y flexibilidad	-.309	.203	.850
Dir16 sinceridad	-.332	.194	-.429
Dir7 adaptación a los cambios	.196	.083	.324

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Tabla A.2.24. Matriz de estructura

	Factor		
	1	2	3
Dir13 autoexigencia profesional	.788	.692	.209
Dir3 depresión	-.782	-.641	-.298
Dir2 ansiedad	-.767	-.664	-.471
Dir5 autoconcepto	.752	.480	.174
Dir15 tesón y constancia	.708	.662	.158
Dir4 tolerancia al estrés	.623	.493	.476
Dir14 dinamismo y actividad	.616	.508	.180
Dir11 integración social	.609	.768	.462
Dir12 trabajo en equipo	.627	.759	.334
Dir10 inteligencia social	.605	.700	.328
Dir9 disponibilidad	.500	.697	.317
Dir1 desajuste	-.641	-.667	-.373
Dir8 interés por otras culturas	.308	.477	.332
Dir6 tolerancia y flexibilidad	.093	.382	.853
Dir16 sinceridad	-.321	-.249	-.437
Dir7 adaptación a los cambios	.354	.378	.422

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Tabla A.2.25. Matriz de correlaciones factorial

Factor	1	2	3
1	1.000	.722	.301
2	.722	1.000	.473
3	.301	.473	1.000

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Análisis factoriales de las puntuaciones S del test TPT

Tabla A.2.26. Prueba de KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.933
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2658.045
	gl	120
	Sig.	.000

Tabla A.2.26. Comunalidades.

Comunalidades	Inicial	Extracción
desajuste	.487	.466
ansiedad	.636	.687
depresión	.558	.592
tolerancia al estrés	.462	.516
autoconcepto	.518	.539
tolerancia y flexibilidad	.396	.784
adaptación a los cambios	.259	.245
interés por otras culturas	.250	.240
disponibilidad	.409	.430
inteligencia social	.488	.532
integración social	.581	.645
trabajo en equipo	.544	.590
autoexigencia profesional	.641	.642
dinamismo y actividad	.412	.388
tesón y constancia	.525	.564
sinceridad	.194	.234

Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla A.2.27. Varianza total explicada.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7.029	43.930	43.930	6.570	41.064	41.064
2	1.465	9.153	53.084	1.080	6.749	47.812
3	1.017	6.355	59.439	.445	2.783	50.596
4	.808	5.048	64.487			
5	.766	4.787	69.274			
6	.714	4.463	73.737			
7	.607	3.793	77.530			
8	.582	3.638	81.168			
9	.503	3.144	84.313			
10	.463	2.893	87.206			
11	.435	2.722	89.928			
12	.361	2.258	92.186			
13	.350	2.186	94.372			
14	.334	2.085	96.457			
15	.304	1.902	98.360			
16	.262	1.640	100.000			

Tabla A.2.28. Varianza total explicada.

Factor	Sumas de rotación de cargas al cuadrado ^a	
	Total	
1		5.647
2		5.562
3		2.887
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		

Método de extracción: factorización de eje principal.

a. Cuando los factores están correlacionados, las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Tabla A.2.29. Matriz factorial^a.

	Factor		
	1	2	3
ansiedad	-.810	-.023	.176
autoexigencia profesional	.773	-.213	.001
integración social	.760	.137	.220
trabajo en equipo	.736	-.025	.218
depresión	-.733	.183	.143
tesón y constancia	.710	-.236	.062
inteligencia social	.694	-.014	.224
desajuste	-.682	-.036	-.013
tolerancia al estrés	.666	.104	-.247
autoconcepto	.658	-.284	-.160
disponibilidad	.608	.086	.230
dinamismo y actividad	.583	-.190	-.111
interés por otras culturas	.457	.136	.110
adaptación a los cambios	.421	.230	-.122
sinceridad	-.339	-.235	.254
tolerancia y flexibilidad	.350	.813	-.021

Método de extracción: factorización de eje principal.^a

a. Se ha intentado extraer 3 factores. Son necesarias más de 25 iteraciones. (Convergencia=.001). La extracción se ha terminado.

Tabla A.2.30. Matriz de patrón^a.

	Factor		
	1	2	3
autoconcepto	.745	.007	-.054
depresión	-.696	-.078	-.043
ansiedad	-.624	-.087	-.274
autoexigencia profesional	.585	.311	-.081
dinamismo y actividad	.582	.061	-.011
tolerancia al estrés	.561	-.073	.380
tesón y constancia	.501	.374	-.157
desajuste	-.340	-.321	-.133
integración social	.090	.682	.096
trabajo en equipo	.196	.648	-.060
inteligencia social	.158	.640	-.060
disponibilidad	.030	.625	.017
interés por otras culturas	.039	.383	.125
tolerancia y flexibilidad	-.373	.221	.846
sinceridad	-.289	.209	-.457
adaptación a los cambios	.198	.026	.373

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

Tabla A.2.31. Matriz de estructura.

	Factor		
	1	2	3
autoexigencia profesional	.777	.677	.280
ansiedad	-.775	-.674	-.527
depresión	-.765	-.590	-.314
autoconcepto	.732	.501	.195
tesón y constancia	.712	.641	.212
tolerancia al estrés	.634	.527	.524
dinamismo y actividad	.621	.464	.214
integración social	.600	.797	.497
trabajo en equipo	.631	.753	.357
inteligencia social	.588	.719	.340
disponibilidad	.474	.655	.367
desajuste	-.610	-.632	-.420
interés por otras culturas	.348	.478	.346
tolerancia y flexibilidad	.060	.419	.844
adaptación a los cambios	.339	.368	.452
sinceridad	-.293	-.242	-.438

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser

Tabla A.2.31. Matriz de correlaciones factorial.

Factor	1	2	3
1	1.000	.702	.329
2	.702	1.000	.544
3	.329	.544	1.000

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

2.5. Análisis factoriales de las Autovaloraciones y de las puntuaciones S del test TPT.

Tabla A.2.32. Prueba de KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.926
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	5256.499
	gl	528
	Sig.	.000

Tabla A.2. 33. Comunalidades.

Comunalidades	Inicial	Extracción
Daj desajuste	.549	.499
Ans ansiedad	.670	.679
Dep depresión	.595	.589
Est tolerancia al estrés	.477	.455
Aco autoconcepto	.544	.514
Tol tolerancia y flexibilidad	.428	.315
Ada adaptación a los cambios	.287	.218
Cul interés por otras culturas	.468	.333
Dis disponibilidad	.454	.431
Iso inteligencia social	.520	.468
Ins integración social	.600	.579
Equ trabajo en equipo	.568	.516
Pro autoexigencia profesional	.674	.585
Din dinamismo y actividad	.448	.328
Tes tesón y constancia	.565	.476
Sin sinceridad	.229	.155
edad edad	.156	.070
tptj1 desajuste	.592	.435
tptj2 ansiedad	.582	.392
tptj3 depresión	.579	.502
tptj4 tolerancia al estrés	.196	.054

Tabla A.2.33. Continuación.

Comunalidades	Inicial	Extracción
tp tj5 autoconcepto	.393	.344
tp tj6 tolerancia y flexibilidad	.362	.324
tp tj7 adaptación a los cambios	.493	.460
tp tj8 interés por otras culturas	.490	.361
tp tj9 disponibilidad	.200	.129
tp tj10 inteligencia social	.456	.392
tp tj11 integración social	.379	.326
tp tj12 trabajo en equipo	.440	.415
tp tj13 autoexigencia profesional	.489	.473
tp tj14 dinamismo y actividad	.557	.515
tp tj15 tesón y constancia	.517	.441
tp tj16 sinceridad	.320	.268

Método de extracción: factorización de eje principal.

Tabla A.2.34. Varianza total explicada.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10.881	32.973	32.973	10.340	31.334	31.334
2	2.110	6.393	39.366	1.509	4.572	35.907
3	1.798	5.448	44.814	1.193	3.614	39.521
4	1.523	4.614	49.428			
5	1.174	3.558	52.986			
6	1.088	3.297	56.283			
7	1.022	3.098	59.381			
8	.970	2.941	62.322			
9	.928	2.814	65.135			
10	.848	2.570	67.705			
11	.767	2.324	70.029			
12	.720	2.183	72.213			
13	.697	2.112	74.324			
14	.667	2.022	76.346			
15	.656	1.988	78.334			
16	.633	1.919	80.253			
17	.577	1.749	82.002			
18	.569	1.725	83.727			
19	.535	1.621	85.348			
20	.461	1.397	86.745			
21	.452	1.370	88.115			
22	.422	1.279	89.394			
23	.418	1.265	90.660			

Tabla A.2.34. Continuación.

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
24	.406	1.231	91.890			
25	.386	1.170	93.060			
26	.356	1.080	94.140			
27	.332	1.006	95.146			
28	.323	.980	96.126			
29	.310	.941	97.066			
30	.286	.868	97.934			
31	.255	.773	98.707			
32	.231	.699	99.406			
33	.196	.594	100.000			

Tabla A.2.35. Varianza total explicada.

Factor	Sumas de rotación de cargas al cuadrado ^a	
	Total	
1		8.510
2		7.774
3		7.487

Método de extracción: factorización de eje principal.

a. Cuando los factores están correlacionados, las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.

Tabla A.2.36. Matriz factorial^a

	Factor		
	1	2	3
Ans ansiedad	-.764	.274	.140
Pro autoexigencia profesional	.761	-.048	-.059
Dep depresión	-.721	.102	.240
Ins integración social	.720	-.238	.068
Equ trabajo en equipo	.704	-.144	-.002
Tes tesón y constancia	.677	-.056	-.121
Daj desajuste	-.666	.217	.089
Iso inteligencia social	.660	-.180	.006
tptj7 adaptación a los cambios	.641	.130	.178
Aco autoconcepto	.636	-.053	-.327
Dis disponibilidad	.617	-.073	.212
Est tolerancia al estrés	.608	-.293	-.022
tptj3 depresión	-.595	-.203	.326
tptj14 dinamismo y actividad	.582	.405	.110
tptj2 ansiedad	-.576	-.003	.245
tptj15 tesón y constancia	.575	.313	.113
tptj10 inteligencia social	.572	.208	.146
tptj12 trabajo en equipo	.566	.257	.171
Din dinamismo y actividad	.562	-.046	-.103
tptj1 desajuste	-.549	-.115	.347
tptj11 integración social	.542	.175	.029
tptj13 autoexigencia profesional	.521	.441	.090
tptj5 autoconcepto	.514	.281	-.002
tptj6 tolerancia y flexibilidad	.506	.073	.250
tptj16 sinceridad	.459	.239	-.022
Cul interés por otras culturas	.453	-.207	.291

Tabla A.2.36. Continuación

	Factor		
	1	2	3
Ada adaptación a los cambios	.365	-.287	.049
Sin sinceridad	-.301	.250	-.047
edad edad	.222	-.137	.038
tptj4 tolerancia al estrés	-.167	-.111	.118
Tol tolerancia y flexibilidad	.287	-.369	.311
tptj8 interés por otras culturas	.421	.016	.429
tptj9 disponibilidad	.242	-.013	.265

Método de extracción: factorización de eje principal.^a

a. 3 factores extraídos. 6 iteraciones necesarias.

Tabla A.2.37. Matriz de patrón^a

	Factor		
	1	2	3
tptj3 depresión	-.724	.238	-.180
tptj1 desajuste	-.721	.171	-.059
Aco autoconcepto	.716	.060	-.067
Dep depresión	-.635	-.205	.024
tptj2 ansiedad	-.587	-.034	-.028
Ans ansiedad	-.505	-.480	.112
Tes tesón y constancia	.462	.220	.094
Pro autoexigencia profesional	.419	.284	.177
Din dinamismo y actividad	.387	.180	.076
tptj4 tolerancia al estrés	-.244	.145	-.086
Tol tolerancia y flexibilidad	-.320	.725	-.047
Cul interés por otras culturas	-.200	.591	.162
Ins integración social	.212	.567	.062
Est tolerancia al estrés	.275	.526	-.100

Tabla A.2.37. Continuación.

	Factor		
	1	2	3
Ada adaptación a los cambios	.071	.482	-.127
Dis disponibilidad	-.008	.448	.299
Iso inteligencia social	.274	.439	.054
Sin sinceridad	-.048	-.417	.114
Daj desajuste	-.398	-.417	.049
Equ trabajo en equipo	.307	.410	.101
tptj9 disponibilidad	-.243	.284	.266
edad edad	.036	.257	-.033
tptj14 dinamismo y actividad	.161	-.164	.699
tptj13 autoexigencia profesional	.164	-.241	.699
tptj15 tesón y constancia	.144	-.063	.605
tptj12 trabajo en equipo	.057	.036	.587
tptj10 inteligencia social	.088	.075	.521
tptj7 adaptación a los cambios	.069	.208	.489
tptj8 interés por otras culturas	-.374	.429	.478
tptj5 autoconcepto	.266	-.129	.467
tptj6 tolerancia y flexibilidad	-.093	.272	.436
tptj11 integración social	.226	.020	.392
tptj16 sinceridad	.263	-.116	.390

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 24 iteraciones.

Tabla A.2.38. Matriz de estructura.

	Factor		
	1	2	3
Dep depresión	-.752	-.597	-.471
Ans ansiedad	-.743	-.739	-.457
Aco autoconcepto	.714	.479	.395
Pro autoexigencia profesional	.707	.650	.586
tptj3 depresión	-.680	-.323	-.481
Tes tesón y constancia	.659	.567	.493
tptj1 desajuste	-.647	-.321	-.396
tptj2 ansiedad	-.625	-.423	-.398
Din dinamismo y actividad	.548	.470	.409
tptj4 tolerancia al estrés	-.203	-.059	-.152
Ins integración social	.611	.737	.505
Equ trabajo en equipo	.629	.662	.513
Est tolerancia al estrés	.551	.646	.358
Iso inteligencia social	.586	.644	.462
Daj desajuste	-.633	-.642	-.420
Dis disponibilidad	.456	.609	.543
Cul interés por otras culturas	.274	.554	.371
Tol tolerancia y flexibilidad	.114	.495	.165
Ada adaptación a los cambios	.302	.457	.183
Sin sinceridad	-.246	-.384	-.147
edad edad	.180	.262	.132
tptj14 dinamismo y actividad	.475	.327	.704
tptj13 autoexigencia profesional	.430	.253	.663
tptj15 tesón y constancia	.466	.365	.656
tptj7 adaptación a los cambios	.495	.524	.646

Tabla A.2.38. Continuación.

	Factor		
	1	2	3
tpjt12 trabajo en equipo	.432	.399	.641
tpjt10 inteligencia social	.448	.421	.616
tpjt5 autoconcepto	.464	.300	.555
tpjt11 integración social	.474	.382	.538
tpjt6 tolerancia y flexibilidad	.342	.456	.532
tpjt8 interés por otras culturas	.185	.456	.492
tpjt16 sinceridad	.423	.268	.483
tpjt9 disponibilidad	.098	.278	.279

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Tabla A.2.39. Matriz de correlaciones factorial.

Factor	1	2	3
1	1.000	.637	.599
2	.637	1.000	.556
3	.599	.556	1.000

Método de extracción: factorización de eje principal.

Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Anexo 3. Perfiles de personalidad de los Militares de Tropa Profesional en el TPT

